

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Guilherme Vargas de Lima

**A REFORMA TRABALHISTA E OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE
TRABALHO**

Porto Alegre / RS

2018

Guilherme Vargas de Lima

A REFORMA TRABALHISTA E OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS – como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre / RS

2018

Guilherme Vargas de Lima

A REFORMA TRABALHISTA E OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS – como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Aprovado em 16 de janeiro de 2018

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Leandro Amaral Dorneles de Dorneles
Orientador

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto

Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin

*Ama-se mais o que se conquista com
esforço.*

Benjamin Disraeli

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Sergio e Renata, meus maiores exemplos. Obrigado por cada incentivo e orientação, pelas orações em meu favor, pela preocupação para que estivesse sempre andando pelo caminho correto, e aos meus irmãos pelo apoio e incentivo demonstrado.

Ao Professor Leandro, pela prestativa e atenciosa orientação, bem como pelas excelentes aulas.

Aos colegas de trabalho da Faculdade de Farmácia da UFRGS, pelo apoio e compreensão.

Aos meus colegas de classe, em especial Pedro, Ítalo, Rafael, Renata e Camila a quem aprendi a amar e construir laços eternos. Obrigada pela paciência, pelo sorriso, pelo abraço, pela mão que sempre se estendia quando eu precisava. Esta caminhada não seria a mesma sem vocês.

Obrigado a todos, que mesmo não estando citado aqui, tanto contribuíram para conclusão desta etapa e para o Guilherme que sou hoje.

RESUMO

A negociação coletiva se tornou parte essencial do direito do trabalho por meio de seus instrumentos, acordos e convenções coletivas, tendo como objetivo a pacificação dos conflitos existentes entre trabalhadores e empregadores. É nesse contexto que se situa o presente trabalho, cujo o objetivo central é analisar os limites da negociação coletiva de trabalho. A fim de alcançar o objetivo proposto, foi utilizado o método hipotético-dedutivo, procedeu-se o estudo mediante pesquisa doutrinária, para tentar elucidar os principais aspectos da negociação coletiva, além dos limites de sua aplicação nas relações de trabalho, analisando também as alterações relacionadas a negociação coletiva ocasionadas pela entrada em vigor da reforma trabalhista.

Concluiu-se, que a norma coletiva pode ter grande abrangência tanto para ampliar direitos quando o empregador estiver prosperando, quanto para reduzir direitos em tempos de crise, porém, existem limites para serem observados, como, por exemplo, os direitos absolutos dos trabalhadores, não podendo estes serem suprimidos mesmo em momentos de crise, assim como a preservação dos preceitos constitucionais e direitos sociais fundamentais assegurados aos trabalhadores.

Palavras-chave: negociação coletiva; reforma trabalhista; direito do trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA	10
1.1 ORGANIZAÇÃO SINDICAL	17
1.1.1 Sindicatos	17
1.1.2 Federações e Confederações	25
1.1.3 Centrais Sindicais.....	27
1.1.4 Os instrumentos normativos da negociação coletiva	27
1.1.5 Natureza Jurídica da Norma Coletiva	30
1.1.6 Conteúdo das Cláusulas dos Instrumentos Coletivos Negociais.....	32
2 A MODIFICAÇÃO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA	36
3 A REFORMA TRABALHISTA E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	39
3.1 A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO	41
3.2 A HIPOSSUFICIÊNCIA E NEGOCIAÇÃO DIRETA COM EMPREGADO DE NÍVEL SUPERIOR	43
3.3 DIREITOS FLEXIBILIZADOS PELA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	46
3.4 OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS	64

INTRODUÇÃO

Nota-se que negociação coletiva se tornou parte essencial do direito do trabalho por meio de seus instrumentos, acordos e convenções coletivas, tendo como objetivo a pacificação dos conflitos existentes entre trabalhadores e empregadores. Neste processo, algumas regras são estabelecidas e trazem obrigações aos participantes, o que pode levar à melhoria da relação trabalhista. Nesta árdua batalha de buscar direitos mais benéficos para os trabalhadores, nos deparamos com as mais diversas complicações, tendo em vista a busca incessante por lucro por parte do empregador, os direitos dos trabalhadores acabam ficando em segundo plano. A negociação coletiva surge, então, como um dos mecanismos para tentar equilibrar essas relações, evitando, assim, a via judicial.

É nesse contexto que se situa o presente trabalho, cujo o objetivo central é analisar os limites da negociação coletiva de trabalho. A fim de alcançar o objetivo proposto, foi utilizado o método hipotético-dedutivo. Procedeu-se o estudo mediante pesquisa doutrinária, para tentar elucidar os principais aspectos da negociação coletiva, além dos limites de sua aplicação nas relações de trabalho.

O estudo está dividido em dois capítulos, inicialmente serão apresentados os aspectos gerais da negociação coletiva, com o objetivo de explicar sua grande relevância social e como ao longo do tempo este instituto se tornou uma ferramenta de conquista de direitos para a classe trabalhadora. Apresentamos, assim, todas as vantagens que ela oferece, explicando também os instrumentos normativos da negociação coletiva, bem como sua natureza jurídica, demonstrando toda a sua importância no desenvolvimento do direito do trabalho. Em seguida será estudado a organização sindical brasileira, analisando os sindicatos, federações, confederações e as centrais sindicais, demonstrando a importância dos institutos, para obtenção de condições melhores para os trabalhadores.

No capítulo final, tendo em mente os conceitos enunciados na seção anterior, examina-se as principais alterações relacionadas a negociação coletiva, ocasionadas pela entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Buscou-se elucidar as principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista e os impactos causados na negociação coletiva de trabalho, bem como a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas via negociação coletiva. E, por fim, foi feita a análise da negociação

coletiva de trabalho, ressaltando os limites que devem ser respeitados para que não sejam suprimidos direitos já conquistados pelos trabalhadores.

.

1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação é uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de contemporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados), substituindo a ação arbitral de terceiros ou a jurisdição estatal¹. Na seara laboral, organizados como sindicato, os trabalhadores defendem seus direitos coletivos, buscando sempre melhores condições de trabalho para toda a classe. Através desta forma autocompositiva, uma importante função social é exercida, as partes em conflito passam a discutir os direitos da categoria e criam normas que passarão a reger a relação entre os entes coletivos.

Posto que o conflito de interesses é inerente à relação entre capital e trabalho, pois uma parte busca melhorias para a categoria e justiça social e a outra visa o lucro, a negociação coletiva surge como uma forma democrática de tentar equilibrar os interesses contrapostos. As negociações diretas entre trabalhadores, pelo sindicato, e empregadores, diretamente ou via sindicato, servem para a efetivação da cidadania e do preceito constitucional de que todo poder emana do povo, é benéfica para aqueles por alcançar melhores condições de trabalho e, para estes, pela tentativa de adequar as normas trabalhistas à sua realidade, em especial a econômica.²

¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011 p 683.

² Oscar Ermida distingue dois significados para o termo negociação coletiva, “um amplo e um restrito. Em sentido amplo, a negociação coletiva representa todo processo de composição de interesses, o que inclui qualquer espécie de discussão tripartite sobre problemas trabalhistas que, direta ou indiretamente, afetem uma categoria de trabalhadores. Nesse conceito, incluem-se o procedimento de concertação social e os seus produtos (acordos-macros e pactos sociais), além de algumas outras formas de negociação política, cooperação tripartite e a negociação coletiva propriamente dita. Pelo conceito restrito, a negociação coletiva abrange somente as formas de relações e discussões bipartites entre empregadores individuais ou representantes de organizações patronais e representantes de sindicatos profissionais, com o objeto de conclusão de acordos formais”. La Negociación colectiva en América Latina. Madri: Editorial Trotta – Instituto Europeo de Relaciones Industriales, 1993. Ermida Uriarte, Oscar, p.38 e 39.

Para Magano, “A negociação coletiva pode ser direta ou indireta. Será direta quando promovida pelos próprios interessados, sem a intervenção de um terceiro. Será indireta na hipótese de os interessados serem conduzidos no processo de negociação por um terceiro sujeito, como nos casos de mediação e arbitragem.” MAGANO, Octavio Bueno – Política do trabalho. V4 p.112 e p. 113.

À proporção em que se estimula e desenvolve a negociação autônoma, os entes coletivos nela envolvidos têm um importante papel, às vezes determinando seu próprio caminho, o que representa uma forma de emancipação do cidadão-trabalhador, democratizando as formas de criação de normas através da negociação coletiva.

As negociações coletivas têm importância clara no desenvolvimento do Direito do Trabalho e das sociedades contemporâneas e sua importância transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou positivamente a estruturação mais democrática do conjunto social. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônima de regulação das relações de trabalho.³

Assim, o sindicato assume o papel de protagonista, regulando o trabalho, e a negociação coletiva exerce sua função social permitindo que os interessados discutam e estipulem normas que vão reger sua relação, em uma verdadeira transferência de poder do Estado para o povo, em especial os trabalhadores, que diretamente o exerce.

Diante do exposto, sem dúvidas, a negociação coletiva constitui o melhor método de composição do conflito coletivo de trabalho. Só os próprios interessados diretos – e não o juiz do trabalho – conhecem as necessidades do trabalhador e as possibilidades da empresa, no atendimento das reivindicações formuladas pelos sindicatos obreiros.⁴

Mesmo com seu grande valor social, em alguns países e em determinados contextos históricos e políticos, a negociação coletiva e o estabelecimento de normas pelos próprios interessados foram mitigados. Nesses lugares, nos deparamos com uma atuação mais ativa do estado, restringindo a atuação sindical e avocando para si a função de solucionar o conflito coletivo de interesses por meio do Poder Normativo

³ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho 12ª Ed, 2013, p.1259.

⁴ ROMITA, Arion Sayão. O poder normativo da Justiça do Trabalho na reforma do judiciário. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v.17, n.193, p.10-35, jul.2005.

da Justiça do Trabalho, através das sentenças normativas⁵, estabelecendo normas para as categorias.

No Brasil, os sindicatos sofreram limitações e tiveram o seu desenvolvimento afetado, atingindo, de certa forma, a negociação coletiva. O estado atuando de forma a restringir o poder negocial coletivo acaba por enfraquecer o sindicato na medida em que ele deixa de lutar por melhores condições de trabalho para a classe, aguardando a resolução do conflito pelo judiciário, que, por fim, estipula novas normas para as categorias. Nessa conjuntura, nos países onde a liberdade sindical foi afetada, nos últimos anos tem sido notado um movimento por mudanças, combatendo os resquícios de intervenção estatal na negociação e passando a estimular a autodeterminação dos entes coletivos. No Brasil, por exemplo, ocorreu a alteração do §2 do artigo 114 da EC 45/04, exigindo-se o comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica.

Outra questão bem mais importante diz respeito à leitura de todo o art.7 da constituição.⁶ Trata-se da importância extraordinária que o legislador dá à negociação coletiva. Não se trata apenas de mero reconhecimento formal à negociação direta entre empregados e empregadores, mas sim de assegurar, de fato e de direito, a solução direta dos conflitos do trabalho, permitindo a negociação a direitos essenciais do trabalhador, desde que por meio de negociação coletiva.⁷

Seguindo a mesma ideia, a jurisprudência tem apoiado a negociação coletiva até mesmo, excepcionalmente, em casos que resultem em flexibilização de normas trabalhistas. Neste sentido, a ampliação da negociação coletiva é um fato. Basta ver a modalização jurisprudencial que dá validade aos acordos coletivos para diversos fins, dentre os quais a compensação de horas, os planos de participação nos lucros ou resultados da empresa, as jornadas de trabalho, em casos excepcionais e justificáveis, em limites que superem os estabelecidos pela lei, como as jornadas de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso ou, até mesmo, de 24 horas de

⁵ Sentença normativa é uma decisão proferida pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) ou pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no julgamento dos dissídios coletivos. A sentença normativa cria normas e condições de trabalhos a uma categoria sindical. COUTURE sustenta que a sentença normativa "não só rege as relações já existentes no momento de ser ditada a resolução (conteúdo declarativo), mas, também, atua para o futuro (conteúdo constituído) como uma verdadeira lei". Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo, in Tribunales del Trabajo, Santa Fé, 1941, p. 121.

⁶ ART. 7 São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

⁷ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 14.ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 283.

trabalho com 36 de descanso, a exigência da comprovação do esgotamento da negociação coletiva para que um sindicato possa propor dissídio coletivo nos tribunais do trabalho, a redução dos intervalos de jornadas de trabalho, em casos nos quais a atividade econômica justifique, para duração de meia hora apesar do limite mínimo de uma hora fixado pela lei e a compensação de horas em atividade insalubre.⁸

Assim como a Constituição Federal, a Organização Internacional do Trabalho dá grande relevância às negociações coletivas, observando principalmente as convenções de nº 98 e nº 154, além da recomendação nº 163. A convenção nº 98, que entrou em vigência nacional no ano de 1953, dispõe a respeito da negociação coletiva nos seguintes artigos:

ARTIGO 1º

1 - Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2 - Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a: a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato; b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora as horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

ARTIGO 2º

1 - As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2 - Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

ARTIGO 3º

Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

ARTIGO 4º

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

Notadamente percebe-se a preocupação da OIT em alertar os governos que ratificaram a presente convenção, no sentido de fomentar e promover as negociações voluntárias entre empregadores e trabalhadores.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascavo, Compendio de Direito Sindical, 7ª Ed, 2012, p.378.

Pode-se notar que a liberdade sindical indicada pela convenção de 87 está diretamente atrelada à convenção de 98 sobre a negociação coletiva, uma vez que é necessária que haja a liberdade nas escolhas sindicais sem que tenham que passar pelo crivo do poder executivo, situação que não indica liberdade nesse sentido. Da mesma forma, há a visão de contradição permanente no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, visto que o sistema de unicidade sindical, contribuição sindical compulsória e divisão de categoria estariam em via oposta ao que é entendido como negociação coletiva, que deveria ter maiores liberdades.⁹

Adiante, há a convenção de número 154 da OIT, que salienta a importância de haver a negociação coletiva nos mais diversos setores econômicos, para que os trabalhadores e empregadores estejam mais satisfeitos com as condições de trabalho, a fim de amenizar as situações de conflito.

A convenção 154, que foi aprovada em Genebra no ano de 1983, entrou em vigência nacional somente no ano de 1993. Tem como objetivo principal alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, e levar em consideração que tal princípio é plenamente aplicável a todos os povos, assim dispõe:

PARTE I. CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

ARTIGO 1º

1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.
2. A legislação ou a prática nacionais poderão determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.
3. No que se refere à administração Pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

ARTIGO 2º

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

PARTE III. ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

ARTIGO 5º

Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

⁹ SILVA, Homero Batista da. Curso de direito do trabalho aplicado, vol 7, direito coletivo do trabalho, rio de janeiro: Ed Elsevier, 2012. p. 157.

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que se aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a), b) e c) do artigo 2 da presente Convenção;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimento acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) os órgãos e os procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Especificamente, é dada uma maior importância às relações de trabalho a partir das negociações coletivas, pois as regras da presente convenção são estendidas a todos os ramos das atividades econômicas, além de estimular as negociações pelos órgãos de resolução de conflitos trabalhistas.

Ainda tratando da importância dada pela OIT à negociação coletiva, a recomendação nº 163 estabeleceu as diretrizes de como uma negociação coletiva deve ser promovida.

II. MEIOS DE PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2. Na medida do necessário, medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas para facilitar o estabelecimento e desenvolvimento, em base voluntária, de organizações livres, independentes e representativas de empregadores e de trabalhadores.

3. Quando oportuno e necessário, medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas para que:

- a) organizações representativas de empregadores e de trabalhadores sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva;
- b) nos países em que as autoridades competentes utilizam processos para o reconhecimento de organizações às quais deve ser outorgado o direito de negociar coletivamente, este reconhecimento seja baseado em critérios preestabelecidos e objetivos com referência à natureza representativa das organizações, definidos em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

4. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que a negociação coletiva seja a possível em qualquer nível, inclusive o do estabelecimento, da empresa, do ramo de atividade, da indústria, ou nos níveis regional ou nacional.

(2) Nos países em que a negociação coletiva se desenvolve em vários níveis, as partes da negociação devem procurar assegurar-se de que haja coordenação entre esses níveis.

5. (1) As partes da negociação devem tomar medidas para que seus negociadores, em todos os níveis, tenham a oportunidade de passar por treinamento adequado.

(2) As autoridades públicas podem oferecer, a pedido, assistência a organizações de empregadores e de trabalhadores nesse treinamento.

(3) O conteúdo e a supervisão dos programas desse treinamento devem ser definidos pela apropriada organização em causa, de trabalhadores ou de empregadores.

(4) Esse treinamento não prejudicará o direito de organizações de trabalhadores e de empregadores de escolherem seus próprios representantes para fins da negociação coletiva.

6. As partes da negociação coletiva devem prover seus respectivos negociadores do necessário mandato para conduzir e concluir as negociações, sujeitos a disposições de consultas a suas respectivas organizações.

7. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas.

(2) Para esse fim:

a) empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas; no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva;

b) as autoridades públicas devem pôr à disposição, se necessário, informações sobre a situação econômica e social do país em geral e sobre o setor de atividade envolvido, na medida em que a revelação dessa informação não for prejudicial ao interesse nacional.

8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967.¹⁰

Resta claro que a OIT preza em suas disposições pelo incentivo à realização das negociações coletivas, incentivando sua utilização em âmbito nacional, prezando pela sua implementação e utilização de formas que facilitem as negociações. Trazendo juntamente a questão da prestação de informações, que é essencial para que a negociação seja realizada, e também a possibilidade de conter previsões no próprio instrumento sobre meios de soluções de conflito, para que, caso surja alguma questão a ser solucionada, o meio para sanar o problema já esteja estabelecido no contrato de instrumento coletivo.

Com a efetividade e celeridade que as negociações coletivas trazem ao Direito do Trabalho, compreende-se a importância dada pelas cortes superiores às negociações coletivas, buscando sempre que os conflitos sejam amenizados e as partes fiquem satisfeitas.

¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Normas Internacionais do Trabalho. Disponível em <www.oitbrasil.gov.br> Acesso em: 14.11.2017

1.1 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

“Há no sistema brasileiro uma pirâmide que compõe do sindicato, em seu piso, da federação, em seu meio, e da confederação, em sua cúpula. As centrais sindicais não compõem o modelo corporativista, sendo, de certa forma, seu contraponto”¹¹. Desse modo, existe na base do sistema um sindicato único, organizado por categoria profissional ou categoria diferenciada, em se tratando de trabalhadores, ou por categoria econômica, em se tratando de empregadores.

No Brasil, a organização sindical, atribuída de liberdade sindical conferida pela Constituição Federal, representa os sujeitos capazes de atuar no Direito coletivo do trabalho, conferindo a competência e as atribuições de cada um para tanto. Reitera-se, por oportuno, o art. 8º, II, CF¹², que versa sobre o princípio da unicidade sindical, isto é, a existência de uma única organização sindical da categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, sendo vedada a existência de outra.

Neste aspecto, a constituição não recepcionou a regra da CLT, que permitia base mais acanhada, o distrito municipal (Art.517, CLT). É possível base territorial mais larga, inclusive até mesmo o próprio território nacional (Sindicatos Nacionais).

Com a regra de somente um sindicato em cada base territorial, forma-se a organização sindical brasileira; desse modo o sistema é o confederativo, que se divide em sindicatos, federações, confederações e as centrais sindicais.

1.1.1 Sindicatos

Os sindicatos são “entidades associativas permanentes que representam, trabalhadores, *“lato sensu”*, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos”¹³. São associações de pessoas físicas ou

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho 12ª Ed, 2013, p 1373.

A Constituição de 88, depois de enunciar que “É livre a associação profissional ou sindical (Art.8) acrescentou: “observado o seguinte”. E o que segue, nos incisos II e IV, é uma afronta ao princípio universalizado de liberdade sindical, visto que impõe a unicidade sindical compulsória por categoria. Observando a Convenção da OIT nº 87, cujo artigo 8 da constituição de 88 impede a ratificação pelo Brasil, consagra, no seu art.2, a liberdade sindical coletiva e a individual, enquanto, no seu art.3, trata da autonomia sindical.

¹² Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...)II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1345. Para Ronaldo Lima dos Santos, em nosso ordenamento jurídico, “os sindicatos são, por excelência, os entes legitimados para a celebração das normas coletivas de trabalho, sendo exceção a celebração

jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. São dotados por exprimir os interesses de particulares, de personalidade jurídica de direito privado.

Para Vólia Bomfim Cassar, os sindicatos nasceram com a finalidade de obter, por meios conflituosos, a melhoria das condições de trabalho e, por via de consequência, de vida. As conquistas dos trabalhadores são atingidas através de negociações coletivas intermediadas ou deflagradas pelos respectivos sindicatos¹⁴.

A CLT no seu art. 511, CLT, caput, apresenta o conceito de sindicato:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina **categoria econômica**.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como **categoria profissional**.

§ 3º **Categoria profissional diferenciada** é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural. **(grifo nosso)**

No Brasil, a associação em sindicatos segue o prescrito no art. 511 da CLT, realizando por meio dos sistemas de categorias, reunindo-se de acordo com algum critério específico decorrente da relação de trabalho.

Analisando o Art. 511 da CLT¹⁵ em seu §1, observa-se a existência da categoria

direta pelos empregados, empregadores e demais entes sindicais, como federações e as confederações. A legitimação dos sindicatos é primária, preferindo a de qualquer outro legitimado, salvo na hipótese de acordo coletivo de trabalho, onde o empregador ou empregadores também figuram como legitimados primários para a sua celebração, evidentemente, ao lado do sindicato profissional (§1º do art.611 da CLT)". SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2009, p. 202.

¹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 13.ª ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p 1241

¹⁵ "Nesse quadro, a partir da concepção de associação sindical prevista na CLT, que leva em conta a noção de categoria profissional, diferenciada e de trabalhadores autônomos, além de categoria dos empregadores, chamada econômica, pode-se inferir uma definição legal desse sujeito do direito coletivo do trabalho. Assim, a lei brasileira define sindicato como associação para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores,

econômica, que é quando há solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituindo vínculo social básico entre as pessoas.

Já Categoria profissional presente no §2 do supracitado artigo ocorre quando existe similitude de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas.

E por fim, Categoria diferenciada é “a que se forma de empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares” (§ 3º art.511 CLT), como a dos condutores de veículos rodoviários (motoristas), ascensoristas e secretárias.

Já as prerrogativas e os deveres dos sindicatos encontram-se presentes nos artigos 513 e 514 da CLT:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho; eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- c) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- c) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Art. 514. São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por

empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”. DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho 12ª Ed, 2013, p. 1363

conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;

b) fundar e manter escolas de alfabetização e prevencionais.

É questionável a imposição do parágrafo único do art. 514 de criar deveres para os sindicatos que são incompatíveis com a autonomia sindical, como por exemplo, fundar e manter escolas de alfabetização, levando em conta que a principal função do sindicato é promover a defesa dos seus representados, não podendo se tornar forma de submissão ao estado.

Ademais, a CLT estabelece uma série de requisitos para a criação de um sindicato e para garantia da representatividade sindical das categorias, respeitando o princípio da unicidade sindical.¹⁶

As alterações na CLT previstas pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxeram algumas modificações significativas que atingem os sindicatos de forma direta.

As mais significativas alterações estão presentes nos art. 578 e 579 da CLT¹⁷, em que a contribuição sindical se torna opcional. O fim da contribuição sindical obrigatória visa o fortalecimento dos sindicatos em longo prazo. Porém, como a Constituição Federal estabelece a unicidade sindical, na qual cada categoria pode ser representada por apenas uma organização, isto acaba gerando uma fragmentação sindical e um enfraquecimento dos sindicatos. Conforme dados extraídos do site do MTE, podemos verificar a situação.

¹⁶ Somente pode falar em atividade sindical quando identificados pelo menos três elementos: "sujeitos coletivos, o vínculo de atributividade entre eles (a relação coletiva) ou objeto produzido a partir desse vínculo, que são os instrumentos coletivos negociados". MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 628

¹⁷ Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta consolidação.

Distribuição de sindicatos por número de filiados, em %

62%	1-500
15%	501-1.000
18%	1.001-5.000
3%	5.001-10.000
2%	10.001 ou mais

Quase dois terços das associações brasileiras têm menos de 500 membros. Juntas, receberam R\$ 381,6 milhões de contribuição sindical em 2016.¹⁸

Com a extinção da contribuição obrigatória, os sindicatos serão pressionados a se unir, buscando outras fontes para se manter, compartilhando receitas e despesas para sobreviverem e negociar bons acordos.

Contudo, essa mudança não será bem-sucedida sem uma nova reforma que elimine as atuais limitações à organização. O fim da unicidade sindical seria a primeira mudança a ser feita, pois estabeleceria caminhos para incentivar uma concentração entre eles, que seria via competição.

Outra mudança referente aos sindicatos é que a homologação de rescisão pelo sindicato deixa de ser obrigatória, não haverá mais a necessidade de homologação do termo de rescisão pelo sindicato para os empregados que trabalharem por mais de um ano, valendo a assinatura firmada somente entre empregado e empregador. As alterações nos mecanismos rescisórios reduzem o custo da demissão, em especial em setores onde há variação de remuneração devido a abonos, comissões, gratificações, entre outros itens variáveis na remuneração.¹⁹

As novas regras podem fragilizar a proteção ao trabalhador demitido quando eliminam a obrigatoriedade de rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano de serem realizadas no sindicato ou no ministério do trabalho. O trabalhador que precisar e buscar assistência para a realização da rescisão terá que arcar com o ônus desse auxílio. A regra vai dificultar que o trabalhador possa, no momento da rescisão, entender o que está sendo pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha

¹⁸ Fontes: Ministério do Trabalho, IBGE, Dieese e sindicatos.

¹⁹ Art. 477. Na rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

sido paga abaixo do valor. Convém ressaltar que o termo rescisão foi substituído pelo termo quitação anual, facultativo, pelo qual é facultado a empregados e empregadores firmar documento anual de quitação de obrigações trabalhistas perante o sindicato da categoria, conforme está disposto no art. 507 – B.

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

O parágrafo único cria um efeito liberatório das parcelas entre patrão e empregado. Isto é, o empregado não terá a possibilidade de pleitear em juízo aquilo anteriormente discutido em termo de quitação anual.

Destaca-se ainda a mudança que diz respeito à dispensa coletiva, anteriormente balizada pela jurisprudência, fazendo-se necessária a negociação coletiva antes da dispensa. A dispensa coletiva é tratada com muita sensibilidade e atenção, uma vez que está principalmente ligada a fatores socioeconômicos que podem vir a afetar grande parte de uma sociedade. Em virtude disso, o entendimento era no sentido de que a dispensa em massa deve ser socialmente justificada, sendo causada por uma real necessidade e precedida de uma negociação coletiva ou de um dissídio coletivo econômico, sob pena de ser considerada um ato arbitrário, o que tornariam as dispensas totalmente nulas. Tal entendimento era fundamentado em princípios e garantias constitucionais - dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e do emprego, subordinação da propriedade à sua função socioambiental e intervenção sindical, bem como a convenção 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que determina a negociação coletiva e a participação do sindicato em questões de interesse comum. Ou seja, era pacificado o entendimento no sentido de que a dispensa coletiva deve ser precedida de uma negociação coletiva. Em contrapartida, para uma pluralidade de dispensas individuais a negociação não é imprescindível, posto que encontra respaldo no poder potestativo do empregador.

O art. 477-A, da nova CLT, nos apresenta a seguinte redação:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

A redação do novo artigo equipara, para todos os fins, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas²⁰, ignorando a diferente natureza jurídica destes institutos, como já mencionado, além de afastar a necessidade de prévia negociação coletiva ou participação sindical do evento de qualquer tipo de dispensas, o que não apenas precariza e fragiliza as relações de emprego, como também não veda expressamente eventuais arbitrariedades do patronado. Para além de atropelar a decisão judicial paradigmática do TST, o artigo 477-A da nova CLT também colide com a legislação correlata mais moderna dos países membros da União Europeia, como podemos inferir da Diretiva n. 98/59/CE do Conselho da União Europeia, de 20 de julho de 1998, que dispõe:

SECÇÃO I : Definições e âmbito de aplicação Artigo 1º 1. Para efeitos da aplicação da presente directiva: a) Entende-se por «despedimentos colectivos» os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efectuada pelos Estados-membros: i) ou, num período de 30 dias: - no mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100, - no mínimo 10 % do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos

²⁰ a) Demissão Individual: é a forma de dispensa com maior incidência no país e não precisa ser motivada, ou seja, tendo ou não um motivo, o empregador poderá demitir o empregado a qualquer tempo, caso não tenha mais interesse em manter o vínculo empregatício. b) Demissão Plúrima: é a dispensa que não tem, por última finalidade, a redução definitiva de empregados, mas apenas a diminuição de um grupo de trabalhadores de certa seção ou departamento da empresa, baseados na qualificação profissional ou tempo de serviço, podendo manter a intenção de recontratar novos trabalhadores para substituir todos ou parte dos empregados demitidos. c) Demissão Coletiva: é a dispensa de uma coletividade de empregados de uma empresa, de forma simultânea e por um mesmo motivo, sem a pretensão de substituir os empregados demitidos, ou seja, na demissão coletiva a intenção é reduzir definitivamente o quadro de pessoal.

Antes da inclusão do novo artigo celetista, se o empregador decidisse demitir diversos empregados ao mesmo tempo, necessariamente deveria (de forma antecipada) negociar as condições com o sindicato da categoria profissional preponderante. Tal negociação se fazia necessária em razão do entendimento de que, por se tratar de um direito coletivo, a participação do sindicato representativo da categoria se fazia imprescindível.

A partir de novembro (entrada em vigor do art. 477-A da CLT), o empregador poderá demitir os empregados (demissão plúrima ou coletiva) sem a necessidade de consultar o sindicato da categoria ou o Ministério do Trabalho.

PANTALEÃO. Sergio Ferreira, **Guia Trabalhista 2017**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/obras/reforma-trabalhista.hm>> Acesso em 05 out. 2017

que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores, - no mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300; ii) ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão; b) Entende-se por «representantes dos trabalhadores» os representantes dos trabalhadores previstos pela legislação ou pela prática dos Estados-membros. Para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equiparadas a despedimentos as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco. 2. A presente directiva não é aplicável: a) Aos despedimentos colectivos efectuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, salvo se estes despedimentos forem efectuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos; b) Aos trabalhadores das administrações públicas ou dos estabelecimentos de direito público (ou das entidades equivalentes nos Estados-membros que não conheçam esta noção); c) As tripulações dos navios de mar.

SECÇÃO II : Informação e consulta Artigo 2º 1. Sempre que tenciona efectuar despedimentos colectivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a um acordo.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos. Os Estados-membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais. 3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas: a) Facultar-lhes todas as informações necessárias; e b) Comunicar-lhes, sempre por escrito: i) os motivos do despedimento previsto, ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir, iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados, iv) o período durante o qual se pretende efectuar os despedimentos, v) os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais dêem essa competência ao empregador, vi) o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indemnização de despedimento que não a que decorre das leis e/ou práticas nacionais. O empregador deve remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b). 4. As obrigações previstas nos nºs 1, 2 e 3 são aplicáveis independentemente de a decisão dos despedimentos colectivos ser tomada pelo empregador ou por uma empresa que o controle. Quanto às alegadas infracções às obrigações de informação, consulta e notificação previstas na presente directiva, não será tomada em consideração qualquer justificação do empregador fundamentada no facto de as informações necessárias não lhe terem sido fornecidas pela empresa cuja decisão deu origem dos despedimentos colectivos.²¹

²¹ Directiva 98/59/CE do Conselho de 20 de Julho de 1998 relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos coletivos. Disponível em <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31998L0059>> Acesso: 02/12/2017

O art. 477-A da CLT se afasta dos sistemas mais modernos de tutela e segurança no emprego, postando-se no sentido totalmente oposto, colocando no mesmo patamar institutos diversos e regimes jurídicos díspares.

1.1.2 Federações e Confederações

São denominadas pelo artigo 533 da CLT como "associações de grau superior", criadas em decorrência da união de sindicatos de mesma categoria.²²

As Federações são entidades sindicais formadas pela união voluntária de no mínimo cinco sindicatos, sendo facultado aos sindicatos a sua criação, nos termos do art. 534, caput, CLT, abaixo. O seu objetivo primordial é coordenar interesses comuns e reunir os sindicatos.

Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º - Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de Sindicatos que àquela devam continuar filiados.

§ 2º - As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais.

§ 3º - É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

Já as confederações, conforme o artigo 535, caput, CLT, são entidades sindicais de cúpula, formadas pela união voluntária de, no mínimo, três federações, e com sede na Capital da República. Tendo como principal objetivo coordenar as federações e sindicatos do seu setor.

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade,

²² "As federações e as confederações não possuem legitimação primária para celebração de convenções coletivas; sua legitimação dá-se subsidiariamente, isto é, na ausência da entidade sindical de base, prevalecendo o entendimento pela sua aplicação analógica às hipóteses de acordos coletivos de trabalho, quando não existente entidade sindical representativa dos trabalhadores interessados no acordo". SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2009, p. 202.

Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º - Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º - As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

Em alguns casos, a federação e a confederação podem assumir a negociação coletiva, como dispõem os artigos 611 § 2²³, e 857 da CLT e ainda quando houver a negativa do sindicato da categoria em levar o acordo coletivo adiante, conforme o artigo 617, §1²⁴ da CLT.

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

{...}

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Art. 857 - A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho.

Parágrafo único. Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação.

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em

²³ Ronaldo Lima dos Santos denomina esta hipótese como "legitimação subsidiária, isto é, na ausência da entidade sindical de base as federações e confederações têm legitimação subsidiária para celebrar convenções coletivas". SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2009, p. 202.

²⁴ Amauri Mascaro Nascimento denomina a hipótese prevista no §1 do art.617 de legitimação substitutiva, diferenciado da legitimação subsidiária. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.344.

falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.
{...}

Portanto, verifica-se a importância das federações e confederações em atender aos interesses da categoria quando não houver sindicato na base territorial ou quando este se negar a celebrar a negociação coletiva.

1.1.3 Centrais Sindicais

As centrais sindicais são entidades associativas de direito privado compostas por organizações sindicais de trabalhadores. Seu principal objetivo é coordenar a representação operária e participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.²⁵ As centrais sindicais possuem âmbito nacional, sendo que cada uma possui entidades sindicais representativas de diversas categorias que lhe são filiadas; desse modo, além de ocuparem o mesmo âmbito territorial elas representam diversas categorias profissionais.

Portanto, se caracterizam por uma representação geral dos trabalhadores em âmbito nacional, liderando e traçando parâmetros para a atuação sindical.²⁶

1.1.4 Os instrumentos normativos da negociação coletiva

O instrumento coletivo é o documento que celebra o fim de um conflito entre os sujeitos de uma relação coletiva de trabalho, estabelecendo condições aplicáveis às relações individuais de trabalho. Os instrumentos coletivos não apresentam grandes formalidades para sua confecção, sendo operado de modo escrito e obedecendo as regras estabelecidas no artigo 613 da CLT. No Brasil, até 1967, o instrumento normativo resultante das negociações coletivas denominava-se contrato coletivo de trabalho. A partir de então, o Decreto-lei 229 deu nova redação ao art.611 da CLT,

²⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011 p. 672.

²⁶ Prevalece na doutrina e jurisprudência o entendimento pelo qual as centrais sindicais não possuem personalidade sindical, não participando oficialmente da organização sindical delineada pela constituição federal. Destituídas desses poderes, as centrais não podem celebrar acordos e convenções coletivas.

que passou a utilizar as expressões convenções coletivas e acordos coletivos, ainda empregados.

A convenção coletiva de trabalho (CCT) é o negócio jurídico de caráter normativo decorrente da negociação coletiva firmada entre sindicatos, estando de um lado o sindicato representativo dos trabalhadores (categoria profissional) e, de outro, o sindicato representativo dos empregadores (categoria econômica).²⁷ Tem vigência temporária e aplicação apenas na base territorial dos respectivos sindicatos. O resultado dessa espécie de negociação gera efeitos nas relações individuais de todos os trabalhadores enquadrados nessa categoria. Mesmo que decorra da autonomia das partes, de origem privada, a convenção coletiva cria regras jurídicas, que têm eficácia erga omnes.²⁸

O acordo coletivo de trabalho (ACT) é o instrumento normativo que decorre da negociação coletiva e estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. Realizado pelo sindicato da categoria profissional (trabalhadores) com o empregador ou empregadores, sem a participação do sindicato de categoria econômica.

Têm a mesma natureza das convenções coletivas de trabalho, diferenciando-se apenas pelos sujeitos que a celebram (empresa ou grupo de empresa, no caso dos acordos) e, conseqüentemente, pela sua abrangência (âmbito empresarial, no caso do acordo). Por dividir a mesma natureza, o acordo segue, em linhas gerais, as mesmas regras relativas às convenções coletivas de trabalho.²⁹

O âmbito do acordo coletivo de trabalho é mais restrito do que o da convenção coletiva de trabalho. “A sua aplicação se restringe aos trabalhadores das empresas pactuantes, ou conforme delimitado no instrumento pelas partes, podendo

²⁷ “A convenção consiste num ato jurídico, próprio do direito do trabalho, de natureza ao mesmo tempo normativa e contratual, posto que decorre de um ajuste de vontades dos sindicatos, ato, pois se trata de manifestação de vontades com vistas a serem observadas no âmbito da categoria pertinente à representação dos sindicatos que firmaram o ajuste”. MARANHÃO, Délio; Carvalho 1993 p. 335.

²⁸ “A convenção coletiva de trabalho consiste no convênio entre sindicato operário e o sindicato patronal correspondente ou empresas individualmente consideradas, tendo por objeto principal a estipulação de normas a serem respeitadas através dos contratos individuais de trabalho e por objeto secundário à criação de direitos e obrigações assumidas pelos convenientes a título próprio”. RUSSOMANO, Mozart Victor. Princípios Gerais de direito sindical. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p.150.

²⁹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p 450

corresponder a um setor ou a um estabelecimento da empresa”.³⁰

Algumas dificuldades podem surgir no processo de estipulação de convenção ou acordo coletivo de trabalho, como por exemplo;

- A) “Presença de Categorias Profissionais Diferenciadas
- B) Divergência quanto à extensão do instrumento coletivo para trabalhadores de categoria diferenciadas
- C) Não correspondência de representação geográfica entre entidades sindicais negociantes.
- D) Transferência de um ou mais empregados de empresas situadas em uma determinada base territorial”³¹.

Em relação à primeira dificuldade, para sua solução, “o sindicato da categoria profissional diferenciada deverá firmar o instrumento normativo coletivo com todos os sindicatos das diversas categorias econômicas, simultaneamente ou não”³², conforme Súmula 374 do TST³³. Quanto à segunda dificuldade, divide-se a doutrina quanto à extensão do instrumento coletivo a categorias diferenciadas, de um lado entende-se que não se estenderia a tais trabalhadores e de outro há o entendimento de que ocorreria a sua aplicação, mesmo para trabalhadores de categoria diferenciada.

Em relação ao terceiro ponto;

Quando, durante a vigência de uma convenção coletiva estabelecida, um sindicato cuja base territorial abrange dois ou mais municípios perde, por desmembramento, parte de sua base de representação, tendo em vista o surgimento de novo sindicato, aos trabalhadores agora representados por este permanece a aplicação das regras coletivas estabelecidas anteriormente ao desmembramento. No entanto, por se tratar de fato novo – surgimento de nova entidade representativa por desmembramento sindical – o sindicato nascente estará habilitado a pleitear, imediatamente, novo processo negocial, se assim for a vontade da base representada³⁴.

Em relação ao último ponto entende-se que será aplicável o princípio da norma mais

³⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2009, p.156.

³¹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p 452

³² OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. op. cit. p 452 e 453

³³ **Súmula nº 374 do TST NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005** Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

³⁴ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p 453

favorável ao trabalhador transferido, até o fim da vigência do instrumento normativo.

1.1.5 Natureza Jurídica da Norma Coletiva

Questionar sobre a natureza jurídica de determinado instituto equivale a analisar, a partir de seus elementos essenciais, como ele se enquadra no mundo jurídico.³⁵

Normas Coletivas são instrumentos negociados entre sindicatos representativos de categorias profissionais e sindicatos econômicos/patronais, que conferem condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores, como meio de criar ou ampliar benefícios, além de estatuir obrigações e deveres às partes, privilegiando as relações negociais.³⁶

Norma Coletiva é gênero e as espécies de negociação são: (i) convenção coletiva de Trabalho; e (ii) acordo coletivo de trabalho, sendo essa distinção típica e exclusiva do direito brasileiro.

Segundo a recomendação nº 91 da OIT, a expressão contrato coletivo compreende todo acordo escrito relativo a condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregado, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por um lado e por outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional.

Percebe-se que o termo contrato coletivo abrange tanto os nossos acordos como também as convenções coletivas de trabalho sob uma só denominação, existindo apenas uma diferença em relação aos sujeitos pactuantes e em relação a sua abrangência.³⁷

³⁵ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas jurídicas. 2ª Ed, Ltr, 2009 p. 156.

³⁶ Luciano Martinez "Tal ajuste, além de acabar com as contendas entre os sujeitos coletivos, estabelece condições aplicáveis às relações individuais de trabalho em caráter mais vantajoso do que aquele oferecido pela lei, desde que, evidentemente, essas condições supletivas não contrariem o interesse público". MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p.687.

³⁷ Carlos Moreira de Luca define a convenção e o acordo "como negócio jurídico formal, através do qual sindicatos ou outros sujeitos devidamente legitimados compõem conflitos de interesses e de direitos entre grupos profissionais que compreendam empregados e empregadores". DE LUCA, Carlos Moreira, Convenção coletiva de trabalho: um estudo comparativo. São Paulo: LTR, 1991. p. 134.

Conclui-se que os dois instrumentos possuem a mesma natureza jurídica, sem diferenças substanciais entre eles, sendo comum encontrar-se na doutrina a utilização em sentido amplo da expressão convenção coletiva de trabalho para designar genericamente ambos os institutos.³⁸

A análise da natureza jurídica de um instituto é importante para identificar o conjunto de regra e princípios que lhe são aplicáveis.

A discussão acerca da natureza jurídica da convenção coletiva gira em torno de três teorias:

1) Teorias Contratualistas ou Civilistas³⁹: segundo a doutrina clássica, sua origem emana da vontade das partes contratantes e sua aplicação cinge-se no âmbito restrito daqueles que a ela se obrigaram. Construídas a partir da Teoria do Contrato, do Mandato, a Gestão de Negócios, Estipulação em favor de Terceiros, da Personalidade Moral Fictícia e da Representação Legal;

2) Corrente Normativa⁴⁰: as teorias pertencentes à corrente normativa abandonam as figuras contratuais utilizadas para fundamentar a natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho e passam a defender o caráter normativo da convenção coletiva de trabalho. A corrente normativa concebe a convenção coletiva como norma geral e abstrata, que, no caso do sistema jurídico pátrio, abrange todos os membros da categoria profissional, independentemente de ser associado ou não. As duas teorias mais discutidas pela doutrina são a teoria regulamentar e a teoria da

³⁸ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2009, p. 156.

³⁹ Para explicar o caráter vinculativo da convenção coletiva em relação aos sujeitos individuais, essa corrente utilizou-se de figuras contratuais nas quais um terceiro (representante, mandatário) atua em favor do interesse de outrem, criando, inclusive, obrigações para este: Darcy Bessone, em sua obra Do Contrato, ao tratar, no capítulo VI, das figuras contratuais controvertidas, entre estas inclui o contrato coletivo de trabalho (nº 28, páginas 79 a 82). «a crítica demonstrou a inexatidão e a insuficiência das teorias civilistas que pretendiam encontrar no mandato, ou na estipulação em favor de terceiros, ou na gestão de negócios, elementos estruturais do contrato coletivo de trabalho. «E assim resume a crítica: «O mandato se exclui, por faltarem a manifestação da vontade dos supostos mandantes e a possibilidade de modificação, por eles, do contrato coletivo. A estipulação em favor de terceiros não inclui a estipulação contra terceiros. O contrato coletivo de trabalho não cria apenas direitos: produz também obrigações. A gestão de negócios não constitui, para o caso, explicação satisfatória, já porque ela não poderia ser invocada em relação às minorias discordantes do contrato coletivo de trabalho, já porque os atos do gestor são sempre benéficos e úteis ao dominus e, em tal contrato, essa característica pode faltar». (op. cit., pág. 82, notas 58, 59 e 60). Para Darcy Bessone, entre as teorias de transição, a da representação legal se mostra capaz de trazer a figura em exame para a área do contrato, não sendo necessário recorrer às teorias do ato-união, de DUGÜIT e da instituição, de HAURIU.

⁴⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. Elucida que para a corrente normativa, a convenção coletiva possui o caráter genérico de uma verdadeira "lei profissional", com a criação de normas gerais e abstratas que abrangem os associados do sindicato ou a totalidade da categoria profissional, conforme delineado em cada sistema jurídico. RUSSOMANO, Mozart Victor, Princípios Gerais de Direito Sindical. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p.154-157.

lei delegada;⁴¹

3) Corrente mista: a corrente mista busca conciliar as correntes contratuálistas e normativas. Sendo assim, os defensores dessa corrente consideram a convenção coletiva de trabalho como um instituto híbrido, ou seja, quanto à formação identifica-se com um contrato, ao passo que em relação ao seu conteúdo equivale a uma norma jurídica.

De domínio público é a célebre citação de Carnelluti, para quem o contrato coletivo é híbrido porque tem corpo de contrato e alma de lei: possui corpo de contrato porque se aperfeiçoa como um acordo de declaração de vontades, e alma de lei porque, em seu conteúdo, regula relações jurídicas em princípio abstratas, que se concretizam para o futuro, mediante sua aplicação⁴².

Percebe-se que no direito laboral positivo prevalece a teoria mista, quando a Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 611, define a convenção coletiva de trabalho como sendo o “acordo de caráter normativo”.

1.1.6 Conteúdo das Cláusulas dos Instrumentos Coletivos Negociais

Existe grande divergência na doutrina a respeito da classificação do conteúdo das cláusulas dos instrumentos coletivos: a mais utilizada divide o conteúdo entre cláusulas obrigacionais e normativas, e há autores que acrescentam ainda as cláusulas de garantia.

As cláusulas obrigacionais criam obrigações para as respectivas partes negociantes (sindicatos). "Como, por exemplo, pode-se citar a multa a ser paga pelo sindicato por eventual descumprimento dos preceitos estabelecidos pelo instrumento normativo coletivo. As cláusulas obrigacionais⁴³ extinguem-se imediatamente com o término da vigência da

⁴¹ Teoria regulamentar: por essa teoria, a convenção coletiva de trabalho configura-se como uma lei profissional e que abrange os membros da categoria profissional, seja ele associado ou não ao sindicato respectivo, ou seja, pela teoria regulamentar, a convenção coletiva de trabalho é uma verdadeira lei, uma vez que possui força normativa abrangente de pessoas que não participaram diretamente da sua elaboração. Teoria da lei delegada: a teoria da lei delegada se funda na faculdade que tem o Estado de delegar a associações por ele reconhecidas, como representativas dos grupos profissionais econômicos, o direito de promulgar leis profissionais sobre as condições de trabalho, cuja vigência e extensão dependem da manifestação final daquele mesmo Estado. SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. São Paulo: LTr, 2007, p. 168

⁴² SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. São Paulo: LTr, 2007, p. 169

⁴³ Octávio Bueno Magano diz que “não há qualquer razão para se fixar conteúdo obrigatório para as convenções coletivas de trabalho. Esse critério, certamente, não estimula a sua prática. Assim, o ideal é que, com propósitos educativos, se faça apenas uma enumeração das cláusulas que possam adequadamente conter”. (MAGANO, 1972, p. 116).

convenção coletiva.⁴⁴

As normativas⁴⁵, por sua vez, se aplicam às relações individuais de trabalho, fixam condições para os membros da categoria. Alguns exemplos de cláusulas normativas são as cláusulas: remuneração dos repousos, licenças, faltas justificadas, salariais, como reajustes, aumentos reais, gratificações, auxílios, proteção ao pagamento, pisos, adiantamentos acúmulo de funções.⁴⁶

Esta é a diferenciação fundamental acerca do que contêm os diplomas negociais coletivos: um conteúdo normativo, mais relevante do ponto de vista substantivo e, em geral, muito mais amplo, ao lado de um conteúdo obrigacional.⁴⁷ Por último, acrescenta-se ainda as cláusulas de garantia que são destinadas à regulação do instrumento normativo. Pretende-se regular aqui, por exemplo, a vigência, duração e eficácia de tais instrumentos.

Oliveira e Dornelles estipulam outros critérios para classificar as cláusulas dos instrumentos normativos coletivos. Estas também podem ser diferenciadas quanto a sua função, ao grau de vinculatividade, quanto à projeção temporal de seus efeitos e quanto à projeção material dos seus efeitos. Quanto a sua função, dividem-se em; operacionais, disciplinando por exemplo a vigência e as categorias abrangidas. Estipulativas das condições de trabalho aplicáveis, regulando os direitos e deveres aplicados aos integrantes das categorias, um exemplo a ser citado, são as cláusulas que estabelecem os índices de reajustes salariais. Outra função que pode ser citada é a de instrumentalizar direitos previstos em normas estatais.

Neste caso, esta instrumentalização pode ser típica, quando a regra estatal prevê o direito, mas expressamente condiciona o seu exercício a condições estabelecidas em prévia negociação coletiva {...}, ou atípica, nas situações em que a regra estatal faz previsão de um direito, mas ainda encontra-se carente de regulamentação que lhe possibilite a aplicabilidade imediata e

⁴⁴ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013 p 455.

⁴⁵ Vólia Bomfim Cassar divide as cláusulas normativas em "econômicas, sociais e de adaptação. As econômicas dizem respeito às condições de trabalho, criando benesses e vantagens aos trabalhadores (ex: reajuste salarial, gratificação de função, etc.), enquanto as sociais representam apoio social aos empregados (assistência médica, odontológica, creches, etc.) As de adaptação são as cláusulas que permitem a redução de direitos trabalhistas, adequando os direitos dos trabalhadores à realidade econômica da empresa".(CASSAR, 2017, p.1275)

⁴⁶ Conforme Hueck e Niipperdey (1963. p. 301 e p. 302), a parte normativa é a soma das regras que determinam e afetam diretamente, de acordo com a vontade dos convenientes, o conteúdo, a celebração e a extinção de relações privadas de trabalho dependente, assim como regulam questões da empresa, de sua organização social, questões que têm por objeto instituições conjuntas das partes do convênio.

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1420

geral {...}⁴⁸

E ainda, quando a função, podem voltar-se a concretização de princípios abstratos, disciplinando limites para o poder fiscalizatório do empregador, regulando direitos dos trabalhadores previstos constitucionalmente, que por vezes, podem ser violados pelo empregador no decorrer da prestação laboral. Quanto ao grau de vinculatividade, dividem-se em; obrigatórias ou dispositivas. “Em regra, o conteúdo dos instrumentos normativo é de aplicação obrigatória aos sujeitos que lhes são destinatários, mas é possível, desde que ressalvado expressamente no próprio instrumento, a estipulação de condições dispositivas”.⁴⁹

A respeito da projeção temporal dos efeitos, está previsto no artigo 614 §3 da CLT que não será permitido estipular convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos (limitação ao período da vigência), mas pode ocorrer exceções, “a cláusula pode ter projeção pretérita de efeitos na medida em que determina o pagamento dos salários relativos aos dias de greve deflagrada no curso da das negociações”⁵⁰. As cláusulas dos instrumentos normativos podem ter ainda a eficácia diferida de seus efeitos quando o seu conteúdo se incorpora em momento posterior à sua estipulação, mas ainda dentro do seu prazo formal de vigência.

Outro ponto a se destacar, é que anteriormente à entrada em vigor da lei nº 13.467 de julho de 2017, havia grande divergência se os benefícios obtidos pela negociação permaneceriam após o término da vigência dos convênios (projeção futura dos efeitos). Parte da doutrina entendia que os benefícios eram suprimidos com o término da vigência do instrumento coletivo, pois foram criados de forma condicional a ela, assim também era dada a interpretação da súmula 277 TST, antes de ter o seu entendimento modificado em 2012, quando passou a aderir a teoria da ultratividade das cláusulas normativas, entendendo que os direitos negociados teriam vigência até que outra norma o suprima ou o altere, porém com a alteração inserida no §3 do artigo 614 da CLT, vedasse expressamente a ultratividade. A vigência temporária é justificada pelo argumento de que quando houver lucros por parte da empresa, podem ser fornecidas melhores vantagens para os trabalhadores, porém quando a empresa estiver em dificuldades financeiras poderão ser reduzidos ou flexibilizados tais

⁴⁸ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. 457

⁴⁹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de op. cit. p. 457 e 458

⁵⁰ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. op. cit. p. 458

benefícios.

E por fim as cláusulas podem ser classificadas a partir da projeção material dos seus efeitos, se aplicando em regra a todos os contratos individuais da categoria representada na negociação coletiva, caracterizando a projeção material típica de seus efeitos. “No entanto, é possível, que a cláusula preveja expressamente a sua incidência sobre contratos individuais dos trabalhadores pertencentes às categorias diferenciadas não representadas na negociação coletiva, ao menos até que outro instrumento específico não sobrevenha, caracterizando a projeção material atípica”⁵¹. Observa-se que as normas coletivas têm como função buscar condições mais benéficas para os trabalhadores, criando direitos para complementar a lei, permitindo a redução de tais direitos somente em medidas excepcionais, sempre respeitando os limites mínimos pré-estabelecidos aos trabalhadores.

⁵¹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013 p. 459

2 A MODIFICAÇÃO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva pode ser fortemente influenciada por fatores econômicos; como as empresas oscilam seus ganhos em um pequeno período de tempo, os lucros e as perdas podem ocorrer repentinamente. Assim sendo, quando a empresa está com seus lucros elevados, os trabalhadores exigem maiores vantagens e quando o cenário é de crise, os benefícios não são concedidos. Os períodos de crise e retração econômica produziram efeitos interessantes sobre as negociações coletivas. Em primeiro lugar, do ponto de vista da estrutura das negociações, há um duplo movimento. No topo da estrutura sindical, as centrais chamavam para si a responsabilidade de articular movimentos unitários que buscassem pressionar o governo para tomar medidas que atenuassem a crise, seja em termos macroeconômicos (pressões por redução de juros), setoriais (medidas de proteção e/ou estímulo a segmentos produtivos), ou em termos de mercado de trabalho (flexibilização da legislação trabalhista ou alteração no seguro desemprego, por exemplo)⁵². Outro aspecto importante é a descentralização das negociações em direção aos subsetores econômicos, ou mesmo às empresas. Uma das características das negociações coletivas brasileiras dos anos 90 em diante foi que nos períodos de crise, os setores econômicos e, dentro deles, as suas respectivas empresas, tendem a receber de maneira diferenciada os impactos das crises.⁵³ Esta diferenciação de setores e empresas ocorre em função de diversos fatores, como a competitividade em relação ao produto estrangeiro, a estrutura de mercado (mais concorrencial ou oligopólica) ou como a maior intensidade no uso de energia elétrica no processo produtivo. Dentro da estrutura econômica, há setores econômicos mais ou menos enfraquecidos pelas crises e isso acaba provocando um número de negociações por empresa para evitar ou atenuar as consequências de demissões ou outras formas de cortes de custos normalmente adotadas.

Observou-se que com a implementação da ultratividade das cláusulas normativas, que somente poderiam ser suprimidas ou modificadas mediante nova

⁵² WILSON, Amorim. CRISE ECONÔMICA RECENTE E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL. Revista Administração em Diálogo, n. 13, v. 2, 2009, p. 15. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article>> acesso em 10 nov 2017.

⁵³ Ver DIEESE (1999:12) DIEESE. Cinco anos do Plano Real. São Paulo: Boletim DIEESE, separata de julho de 1999.

negociação coletiva e não poderiam ser reduzidas sequer por sentença normativa, o empregador, caso não quisesse mais conceder o benefício que aceitou oferecer anteriormente, seria obrigado a convidar o sindicato dos empregados a celebrar negociação coletiva para reduzir ou suprimi-lo. De acordo com o princípio da condição mais benéfica, as fontes de direito não se modificam nem se substituem para piorar a situação do trabalhador. Deve-se respeitar a situação mais favorável por ele fruída antes do pacto, norma, convenção coletiva ou laudo substituinte.⁵⁴

Desta forma, se o sindicato dos empregados não quisesse celebrar novo acordo ou convenção coletiva de trabalho, o empregador não teria como deixar de pagar o benefício. Discutiu-se muito na doutrina se o empregador teria grande receio em celebrar a negociação coletiva, ou se a mudança ocorrida geraria um incentivo à negociação coletiva, visto que o empregador se sentirá estimulado a convidar o sindicato da categoria profissional para discussão.⁵⁵

Além disso, nota-se a dificuldade em se estabelecer novos direitos em frente aos convencionados nas negociações coletivas anteriores, considerando-se que uma vez que as cláusulas passassem a integrar os contratos individuais de trabalho, inibe-se o empregador de buscar uma nova negociação coletiva. Isso, em um primeiro momento, torna-se muito favorável para o trabalhador, criando-se um novo direito mais benéfico. Porém, em longo prazo, poderia encontrar uma maior resistência por parte das empresas em negociarem novos direitos, mesmo que se encontrem em ótimas condições financeiras, e poderiam dificultar a negociação por ter que incorporar novos direitos ao contrato de trabalho.

Outra questão relevante a se observar são os mecanismos instaurados para tentar inibir o descumprimento das cláusulas constantes das normas coletivas. O artigo 622⁵⁶ da CLT traz a questão da multa a ser aplicada em caso de aplicação

⁵⁴ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011p. 693.

⁵⁵ "Somente as cláusulas normativas, produtoras de direitos e obrigações dentro dos contratos de emprego, são suscetíveis de ultratividade, as cláusulas obrigacionais, tipicamente civis, valem, sem qualquer dúvida, no prazo assinado e em relação às partes convenientes". MARTINEZ, Luciano. op. cit p. 693.

⁵⁶ Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) Parágrafo único. A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições seja estipulada para a empresa. (Redação dada pelo Decreto- lei nº 229, de 28.2.1967).

contrária ao que foi estabelecido na convenção ou acordo coletivo, cabendo aos próprios contratantes coletivos criarem mecanismos que desestimulem os descumprimentos das cláusulas.

A respeito das multas, o TST publicou a súmula 384⁵⁷ para elucidar algumas questões que causavam dúvidas à sua aplicação. Assim, de acordo com o entendimento da Corte Superior do Trabalho, se um empregador descumprir as três multas de natureza compensatória, salvo se do mencionado instrumento advir procedimento diverso. Igualmente, se um empregador foi reincidente no descumprimento da mesma cláusula coletiva, ele haverá de pagar uma multa por cada uma das situações de reincidência.⁵⁸ Assim sendo, a multa também pode ser inserida no texto de um dos instrumentos coletivos, buscando-se assim, ainda mais proteção.

⁵⁷ Súmula nº 384 do TST. MULTA CONVENCIONAL. COBRANÇA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 150 e 239 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - O descumprimento de qualquer cláusula constante de instrumentos normativos diversos não submete o empregado a ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma o pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas. (ex-OJ nº 150 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998). II - É aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal. (ex-OJ nº 239 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

⁵⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 693.

3. A REFORMA TRABALHISTA E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Na disputa sobre a regulação do trabalho, a negociação coletiva surge como um dos espaços para que seja feito os ajustes das condições.

A realização de negociações coletivas é um dos principais, senão o principal, meios de manutenção da paz industrial e social. Isso porque, para a sua realização, não é necessária a existência de um conflito anterior; ela existe para resolver questões de interesse e não problemas jurídicos. Por meio da negociação coletiva, o movimento sindical alcançou conquistas importantes e ampliou direitos previstos na CLT e na Constituição, tendo a negociação coletiva o papel de ampliação e não de redução de direitos e de regulação de questões específicas da realidade de determinadas categorias de trabalhadores, tendo a lei como parâmetro.⁵⁹

Na implementação da Reforma Trabalhista partindo inicialmente da análise do disposto no artigo 8º, parágrafo 3º⁶⁰ da Lei 13.467, percebe-se a inclinação do legislador em prestigiar a negociação direta entre empregados e empregadores, estimulando as negociações individuais e fragmentadas por empresa e permitindo que o piso de direitos (legislações do trabalho) seja o teto, o qual, inclusive, pode ser rebaixado, limitando a avaliação do juízo trabalhista quanto ao conteúdo do instrumento normativo, devendo considerar apenas a legitimidade de parte, o objeto e a forma adotada, nos estritos termos do artigo 104⁶¹ do Código Civil, como determina a nova lei. Entretanto, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B, além da nulidade por contrariar normas constitucionais.

Outra mudança significativa está estabelecida no artigo 611-A⁶², que recentemente teve sua redação alterada pela medida provisória nº 808, de 14 de

⁵⁹ DIEESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil: Nota Técnica DIEESE 178, separata de maio de 2017.

⁶⁰ Art. 8º. § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)

⁶¹ Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei

⁶² Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art.8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre; O artigo 611-A caput contém alguns equívocos: a) não distingue associados e não associados, medida que se faz necessária por conta da proposta de extinção da contribuição sindical obrigatória; b) inclui a expressão “entre outros” tornando muito genérica e meramente exemplificativas as hipóteses de flexibilização, quando deveria ser restritiva a possibilidade de redução ou supressão de direitos por norma coletiva.

novembro de 2017. Nela, consta a prevalência do negociado sobre o legislado. O artigo 611-A traz uma série de direitos que podem ser alterados via negociação coletiva; observa-se que presente alteração tem como fundamento dar mais autonomia coletiva da vontade e mais segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores, possibilitando que as partes possam negociar a melhor solução para as suas necessidades, buscando adequar as situações para se evitar o conflito.

A prevalência do negociado sobre o legislado observará as seguintes regras e condicionantes:

- Ao avaliar a legalidade desses acordos, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando o Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.
- A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas não tornará o acordo nulo.
- A partir de pactuação sobre cláusula que reduza o salário ou a jornada, o instrumento coletivo deverá, durante o prazo em que vigorar, prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada.
- Se uma cláusula pactuada no instrumento coletivo for anulada e estiver relacionada a outra sobre tema semelhante que tenha natureza compensatória, essa também deverá ser anulada.
- Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017).

Outro ponto que foi incluído pela reforma, e que era tratado com grande divergência na doutrina, diz respeito à ultratividade das cláusulas normativas. Agora o §3º do artigo 614, veda expressamente a ultratividade, que será estudado adiante.

3.1 A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO

A ultratividade das normas coletivas pode ser compreendida como a possibilidade de as cláusulas normativas ajustadas, mesmo decorrido seu prazo de vigência, permanecerem produzindo efeitos nos contratos individuais de trabalho. Tendo as categorias econômica e profissional definido determinada condição de trabalho aplicáveis aos trabalhadores integrantes da categoria profissional respectiva, mesmo após expirado o prazo de vigência da norma coletiva na qual foi estabelecida essa condição, ela não será suprimida, ou seja, não terá sua eficácia condicionada à vigência da norma (sujeita a prazo), mas sim integrar-se-á aos contratos daqueles trabalhadores. Entretanto, criou-se na doutrina ampla divergência a respeito do assunto, e passou-se a discutir no âmbito das relações coletivas a amplitude da ultraeficácia das cláusulas normativas após findado o prazo do instrumento que as criou. Questionou-se por muito tempo se essas normas se incorporam aos contratos individuais de trabalho ou se vigoram somente durante a vigência do instrumento coletivo, ou até que norma posterior revogue a anterior. A respeito do tema, buscando-se uma solução para tal divergência, passaram a se aplicar quatro entendimentos:

(a) o da incorporação; (b) o da vantagem individual adquirida ou da incorporação mitigada; (c) o da ultratividade relativa ou sem incorporação definitiva e (d) o da não incorporação.⁶³

A tese da *incorporação* busca a formação de padrões mínimos para aplicações a negociações coletivas futuras, incorporando suas cláusulas aos contratos individuais, não podendo revoga-las por instrumento coletivo futuro.⁶⁴

Para Nascimento, nessa perspectiva, a norma coletiva funciona como fonte de produção de cláusulas que irão subsistir mesmo depois de desaparecida, enquanto que o contrato de trabalho terá uma função receptícia. Para o autor, “a convenção coletiva e o contrato individual acasalam-se para a transposição do direito, da esfera

⁶³ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Direito do trabalho. 2. ed. Porto Alegre : Verbo Jurídico, 2013. p 466

⁶⁴ Delgado, sustenta que os dispositivos de tais diplomas ingressam para sempre nos contratos individuais de trabalho, não mais sendo possível deles ser suprimidos. Isso porque implicam em alterações contratuais, se submetendo, desta forma, à regra contida no art. 468 da CLT, que veda a alteração in pejus. DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014

do coletivo para o âmbito do individual”.⁶⁵ Oliveira e Dornelles sustentam que para os adeptos dessa corrente, os instrumentos normativos posteriores somente repercutiriam no contrato se fossem mais benéficos do que o anterior. Do contrário, sendo a convenção ou o acordo coletivo posterior menos benéfico, seus efeitos repercutiriam apenas nos contratos individuais constituídos a partir da vigência do novo instrumento normativo coletivo. Como fundamentos desta corrente, são apontados o princípio do direito adquirido, o art. 468 da CLT e a Súmula 51 do TST.⁶⁶

Em relação ao entendimento *da vantagem real adquirida ou da incorporação mitigada*, admite a ultratividade nos contratos individuais, “mas deve ser analisada caso a caso, conforme a natureza do direito previsto”⁶⁷.

A terceira corrente da ultratividade relativa ou sem incorporação definitiva sustenta que a norma ficaria em vigor mesmo após seu prazo estabelecido até que outra norma fosse negociada entre as partes. Mas não há incorporação definitiva: assim que o novo instrumento for firmado, passará a reger integralmente os contratos individuais de trabalho.⁶⁸

Já referente ao entendimento da não incorporação, conceitua-se como aquele que defende a incorporação das cláusulas coletivas somente no período de vigência do instrumento normativo, sendo que após seu término suas cláusulas perdem eficácia, nega completamente a ultratividade normativa, ressalvadas as cláusulas de reajustes e os pisos salariais. Esta corrente era a que o Tribunal Superior do Trabalho adotava até 2012, quando alterou a redação da Súmula n. 277. A redação anterior do verbete contemplava que “as condições de trabalho alcançadas por força de convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho”.

A partir de 2012, a “ultratividade” foi aprovada como norma pelo TST, e passou a ser adotada como princípio balizador para as negociações coletivas de trabalho. A norma garantia segurança jurídica, pois enquanto não houver novo acordo, o anterior permanecerá em vigor. Este princípio constituiu-se numa certa garantia nas negociações para os trabalhadores, pois negociavam tendo como referência o acordo

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

⁶⁶ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Direito do trabalho. 2. ed. Porto Alegre : Verbo Jurídico, 2013. p 467

⁶⁷ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. op. cit. p 468

⁶⁸ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. op. cit. p 468

ou convenção anterior, que mesmo ‘vencida’ ou ‘expirada’ continuava vigendo até que um novo acordo fosse firmado.

Porém, a súmula foi suspensa pelo STF, assim como os efeitos das decisões da Justiça do Trabalho relacionadas à ultratividade de acordos coletivos, e com o advento da Reforma Trabalhista, o § 3º do artigo 614 da CLT, passou a ter a seguinte redação: “Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, *sendo vedada a ultratividade*”.

Parte da doutrina entendia que a ultratividade era um mecanismo que garantia a vigência de direitos inscritos em acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos coletivos fossem celebrados. Entendendo que a garantia é necessária para inibir pressões empresariais por redução de conquistas no momento de renovação dos acordos e convenções e, com isso, evitando o rebaixamento das condições de vida dos trabalhadores. No entanto, outra parte acreditava que a ultratividade das normas coletivas inibe a negociação coletiva, pois a principal reivindicação dos trabalhadores é por reajuste salarial e essa vantagem não se renova ao fim da vigência, salvo por novo ajuste coletivo. Apenas as cláusulas normativas e sociais têm efeito ultrativo. Além disso, havia o entendimento que a ultratividade engessa a livre autonomia das partes de ajustar novas condições de trabalho. Agora segundo a redação do §3º ao artigo 614⁶⁹, é vedado a ultratividade das cláusulas das normas coletivas, encerrando a discussão. Sendo assim, é esperado que em breve o Tribunal Superior do Trabalho edite ou mesmo cancele a Súmula n. 277.

3.2 A HIPOSSUFICIÊNCIA E A NEGOCIAÇÃO DIRETA COM O EMPREGADO DE NÍVEL SUPERIOR

A hipossuficiência do trabalhador justifica um dos princípios fundamentais do direito do trabalho;

A proteção do empregado e a promoção da melhoria da condição social dos trabalhadores. Em sua concepção técnica originária, hoje um tanto esquecida, a hipossuficiência nos remete fundamentalmente à flagrante desigualdade econômica entre o trabalhador e seu empregador.⁷⁰

⁶⁹ Art. 614. § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

⁷⁰ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporâneo. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 77/03, p. 294, 2013.

Mas não é somente a desigualdade econômica que indica a vulnerabilidade do trabalhador,

Ora o fato de ser recrutado por outrem é um indicativo da vulnerabilidade negocial do trabalhador; o de ser fiscalizado e dirigido, da vulnerabilidade econômica; e o de se inserir em uma organização, da vulnerabilidade técnica.⁷¹

Dornelles acrescenta que os empregados altamente especializados ou cujas habilidades sejam raras no mundo do trabalho geralmente são menos vulneráveis do ponto de vista negocial, em comparação aos empregados com menos nível de instrução ou cujas habilidades sejam abundantes ou os ofícios banais na organização empresarial. Há que ser frisado que isso não torna necessariamente aquele trabalhador não vulnerável, se a vulnerabilidade negocial é minimizada, talvez não o seja a hierárquica, a econômica, a social ou mesmo a técnica, apenas vulnerável em menor grau.⁷²

O Art. 444 da CLT, em seu parágrafo único, traz algumas alterações não previstas anteriormente em relação ao trabalhador que tenha nível superior e que receber salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral da previdência social. Estas alterações estão previstas no artigo 611 – A da CLT e permitem a esse trabalhador negociar diretamente com o empregador os direitos previstos neste artigo. Para Vólia Bomfim Cassar os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R\$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.⁷³

⁷¹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporâneo. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 77/03, p. 295, 2013.

⁷² DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporâneo. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 77/03, p. 299, 2013.

⁷³ CASSAR, Vólia Bomfim, Reforma Trabalhista, Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16

Dessa forma, referido funcionário não precisará contar com a assistência sindical para firmar contexto laboral diferenciado, no que se refere às hipóteses contidas nos incisos do já mencionado artigo. É de se questionar se o critério exclusivamente pecuniário é suficiente para definir uma situação de igualdade entre o trabalhador e o empregador.⁷⁴

O trabalhador já adentra na relação de emprego em desvantagem, seja porque é vulnerável economicamente, seja porque depende daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho, seja porque primeiro trabalha, para, só depois, receber sua contraprestação, o salário.⁷⁵

O Direito do Trabalho possui como finalidade precípua mitigar a diferenciação fática decorrente das características socioeconômicas do contexto em que está inserido o trabalhador, existente na relação de emprego.

O Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.⁷⁶

Verifica-se que o critério adotado pelo legislador, de cunho pecuniário, "salário igual ou superior o Regime Geral da Previdência", não levou em conta os demais fatores que compõem o conceito de hipossuficiência, colocando no mesmo patamar a negociação entre empregado e empregador. Podendo em um futuro próximo prejudicar o trabalhador, que terá de se submeter à certa determinação do empregador para aceitar determinado trabalho. O viés econômico não pode ser o único a ser levado em conta para determinar a hipossuficiência do empregado: existem vários outros fatores como a condição social, coletivo e comunitária para serem levados em conta, que inseridos na relação de emprego interferem na

Disponível em: <<http://revistaelectronica.oabrj.org.br/wpcontent/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim>>
Acesso em: 02.dez. 2017 p 22

⁷⁴ ZULMA, Renata. A RELATIVIZAÇÃO DA HIPOSSUFICIÊNCIA TRAZIDA PELA REFORMA TRABALHISTA 2017. Disponível em <<http://ostrabalhistas.com.br/relativizacao-da-hipossuficiencia-trazida-pela-reforma-trabalhista/>> Acesso em 02/12/2017

⁷⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 13.^a ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 12.^a ed. – São Paulo: LTr, 2013. P 67.

capacidade do trabalhador de poder negociar direitos e deveres a serem cumpridos no âmbito contratual laboral.

3.3 OS DIREITOS FLEXIBILIZADOS PELA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.⁷⁷

Entende-se também como Flexibilização trabalhista tornar maleável a rigidez dos direitos trabalhistas; flexibilizar quer dizer redução ou supressão de direitos trabalhistas previstos em lei. A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, nos artigos 611-A e 611-B, trata do que pode e o que não pode fazer parte da flexibilização por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva, indicando 15 itens que podem ser objeto de negociação, mas a redação do artigo que trata do tema inclui o termo “entre outros” e, com isso, possibilita que outros itens possam ser flexibilizados.

A nova lei no §²⁷⁸ do artigo 611-A, permite que, no caso de supressão de cláusula vigente em instrumentos coletivos que tratava de direitos até então vigentes, não haverá necessidade de estabelecer nenhum tipo de contrapartida ou compensação. O questionamento coletivo ou individual sobre a supressão da cláusula e a respectiva inexistência de compensações ocorrerá somente conforme o se o sindicato for um dos reclamantes.⁷⁹

Os aspectos das condições de trabalho sobre os quais poderá incidir o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, entre outros, são os seguintes:

⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 12.^a ed. – São Paulo: LTr, 2013, p 67.

⁷⁸ § 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

⁷⁹ DIEESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil: Nota Técnica DIEESE 178, separata de Maio de 2017.

I-Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II- Banco de horas anual;

III- Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Inicialmente cabe ressaltar que a expressão “entre outros” prevista no caput do artigo torna muito genérica e meramente exemplificativas as hipóteses de flexibilização, quando deveria restringir as possíveis reduções de direitos por norma coletiva. O inciso I, adota os limites previstos na Constituição Federal para compensação de jornada, logo, não houve flexibilização nessa regra, pois o limite constitucional é de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

A respeito do banco de horas previsto no inciso II, a legislação estabelece que a compensação deve ocorrer anualmente.

Em função do longo prazo, é possível que empregados que laborem neste regime terem seus contratos extintos antes de haver a efetiva compensação”. Neste caso, o § 3 do art. 59, que o “excedente trabalhado e não compensado será remunerado como se serviço extraordinário fosse, com o respectivo adicional.⁸⁰

O inciso II do artigo 611 - A permite a negociação do banco de horas, porém sem especificar seus limites, podendo ocasionar riscos ao trabalhador, permitindo que ele faça muitas horas por dia.

Adiante, os intervalos ou períodos de descanso são lapsos temporais, remunerados ou não, dentro ou fora da jornada, que tem como finalidade permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho, proporcionar maior convívio familiar, social e, em alguns casos, para outros fins específicos determinados pela lei, tais como alimentação, amamentação, etc.⁸¹ Fazem parte da duração de trabalho, pois, quando se limita a quantidade de horas a serem trabalhadas por dia, automaticamente estipula-se a quantidade de descanso. O art. 71 da CLT estabelece o intervalo mínimo de 1 hora, em qualquer trabalho contínuo cujo a duração exceda

⁸⁰ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013 p 112

⁸¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 13. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo : Método, 2017. xlix, 719 p.

seis horas. Com a inclusão do inciso III, esta obrigatoriedade é retirada, possibilitando a redução para até 30 minutos.

Porém, observando as mudanças previstas pelo legislador, notou-se a pretensão de impor certos limites à prevalência do negociado sobre o legislado, também introduziu à CLT o artigo 611-B, assim dispondo:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos (Incluído pela lei 13.467, de 2017)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela lei 13.467, de 2017).

Aqui cabe uma observação à contradição estabelecida, a jurisprudência (vide item II da Súmula 437⁸² do TST) e grande parte da doutrina entende as disposições atinentes à duração do trabalho e ao intervalo como sendo normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, com proteção constitucionalmente assegurada, conforme artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, a seguir transcrito:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;."

⁸² Súmula nº 437 do TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inteso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Resta claro que a disposição a respeito da 1 hora para repouso e alimentação nas jornadas acima de 6 horas contínuas é uma obrigação legalmente imposta relativa à saúde, higiene e segurança do trabalho, deixando claro a contradição existente entre os artigos 611- B, XVII, que proíbe a negociação coletiva de a normas de saúde e outros direitos e o artigo artigo 611-A, III, da CLT, que permite a negociação coletiva do intervalo intrajornada, direito este entendido pelo doutrina como fazendo parte das normas de saúde do trabalhador, configurando-se a controvérsia estabelecida.

Percebendo a contradição instaurada, o legislador buscou solucionar o conflito, acrescentando ao artigo 611-B da CLT um parágrafo:

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo

Solucionou-se o problema à luz da CLT, porém deixou-se aberto o tema a respeito do estabelecido no inciso XXII, artigo 7 da Constituição Federal, que evidencia uma possível contradição do estabelecido no parágrafo único do artigo 611-B da CLT.

IV - Adesão ao Programa Seguro-Desemprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

O inciso IV, trata da negociação para adesão do Programa Seguro-Desemprego, que recentemente foi alterado pela Lei Nº 13.456, de 26 de junho de 2017, passando a denominá-lo de Programa Seguro-Emprego. Tem como principal objetivo diminuir o índice de desemprego durante o período de crise econômica e favorecer a recuperação econômica das empresas. A lei que estabelece o programa prevê no seu artigo 5º a possibilidade de redução de até 30% da jornada e do salário do trabalhador, desde que firmado em acordo coletivo de trabalho entre empresa e sindicato representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, sendo este o limite estabelecido para a negociação.

V - Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

O inciso V pretende autorizar que o plano de cargos e salários identifique as atribuições que se enquadram na função de confiança. Aparentemente o objetivo de tal proposta é o de excluir tais trabalhadores do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, fazendo incidir a hipótese do artigo 62, II da CLT. Mais uma vez, a regra só beneficia empresários e suprime direitos dos trabalhadores.⁸³

VI - Regulamento empresarial

A respeito do regulamento empresarial, para muitas empresas ele é visto como uma forma de extensão do contrato de trabalho, pois acaba por regulamentar uma série de normas internas de forma mais bem detalhada. Dentre as principais regras que normalmente estão dispostas em um regulamento, podemos citar:

- Cláusulas que estabelecem a obrigatoriedade da utilização de uniformes (nas áreas administrativas ou de piso de fábrica);
- Cuidados no manejo de máquinas e equipamentos;
- A correta utilização dos computadores e a prudência na condução dos veículos da empresa;
- Requisitos gerais de admissão;
- Condição de indenização nos prejuízos causados ao empregador por dolo, culpa, negligência, imprudência e imperícia nos atos praticados pelo empregado, abrangendo, inclusive, danos causados a terceiros (outros empregados, clientes ou fornecedores);
- Respeito aos superiores hierárquicos e aos colegas de trabalho;
- Regras sobre faltas e atrasos (condições para abono);
- Tempo disponível para marcação do cartão ponto (além da previsão legal);
- Licenças previstas em lei (casamento, falecimento, nascimento de filho, serviço militar entre outras) e documentos obrigatórios para sua concessão;
- Procedimentos e formas para pedido e concessão de férias, observado os prazos previstos legalmente;
- Transferências de local de trabalho;
- Utilização dos benefícios concedidos;
- Proibições quanto ao ingresso em setores restritos;
- Proibições ou orientações para o uso do tabaco (local, número de vezes e tempo disponível), observadas as limitações legais;
- Orientações para recebimento de visitas;
- Respeito e cordialidade na representação da empresa perante a sociedade;
- Vestimentas condizentes com o ambiente de trabalho ou com a formalidade que determinadas condições exigem;

⁸³ CASSAR, Vólia Bomfim, Reforma Trabalhista, Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16 Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wpcontent/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim>> Acesso em: 02.dez. 2017 p 35

- Agir de forma ética no exercício de sua função, tanto dentro quanto fora da empresa⁸⁴

Busca-se através da obrigatoriedade de homologação pelo sindicato dar maior segurança às partes envolvidas, estabelecendo parâmetros do que pode ser estabelecido no regulamento empresarial, tendo em vista que muitas empresas acabavam se utilizando do regulamento para impor normas que eram, de certa forma, ilegais, exigindo dos trabalhadores padrões que não poderiam ser exigidos.

VII - Representante dos trabalhadores no local de trabalho;

A representação dos trabalhadores no local de trabalho é tema de grande relevância, pois representa uma medida de proteção para todos os trabalhadores. A Constituição Federal em seu Art.11 estabelece que “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Sendo tamanha sua importância, o tema encontra amparo na OIT, na convenção nº 135, a qual está vigente no Brasil desde 18 de maio de 1991, estabelecendo em seu artigo 1º ⁸⁵ uma série de medidas de proteção aos trabalhadores representantes. Logo questiona-se se a prevalência do negociado sobre o legislado não acabaria por prejudicar ainda mais a representação dos trabalhadores no local de trabalho, tendo em vista que a legislação busca proteger tais empregados.

VIII- Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

O inciso VIII propõe que a norma coletiva verse sobre teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente com a clara intenção de excluir tais trabalhadores dos direitos contidos no Capítulo “Da Duração do Trabalho”, excluindo horas extras, intervalos e

⁸⁴ FERREOLA. Sergio Pantaleão, Guia Trabalhista 2017. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/regulam_interno.htm> Acesso em 05.dez 2017

⁸⁵ Artigo 1º: “Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

hora e adicional noturnos desses trabalhadores, motivo pelo qual deve ser modificado seu texto para esclarecer que tal Capítulo não poderá ser excluído.⁸⁶ A respeito do teletrabalho, passa a ser definido conforme previsto no art.75-B como; “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”⁸⁷. Portanto, estará abrangido por este regime o trabalhador que exercer suas atividades fora da empresa. Assim foi incluído pelo legislador o inciso III, do artigo 62 da CLT, para excluir o teletrabalhador da proteção à jornada de trabalho.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho

Assim, segundo III do art. 62, compreende-se como teletrabalhador os empregados que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho, isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada. Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de *login* e *logout*, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras. E a negociação agora deve partir dos princípios mínimos da lei para que haja vantagens para o trabalhador ao adotar o teletrabalho.

Já o regime de sobreaviso ocorre quando após o término da jornada, o empregado aguarda a qualquer momento ser chamado de volta ao serviço. Para caracterização desse regime exige-se algumas características;

⁸⁶ CASSAR, Vólia Bomfim, Reforma Trabalhista, Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16 Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabrp.org.br/wpcontent/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim>> Acesso em: 02.dez. 2017 p 35

⁸⁷ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. “O Teletrabalho”, Revista LTr, v. 64, n. 5, p. 583.

- a) Término da jornada e saída do local de trabalho – pois o sobreaviso se caracteriza pela expectativa de o empregado ser chamado e não pelo trabalho efetivo.
- b) Limitação ao descanso do empregado – como pode ser chamado a qualquer tempo, em seu horário de intervalo ou repouso, o empregado tem a sua liberdade restringida, e, por exemplo, no pode realizar viagens longas ou se apresentar incomunicável.⁸⁸

E por fim, o trabalho intermitente, que foi regulamentado pela reforma trabalhista no art.452-A, caracterizando-se como aquele trabalho em que há subordinação, porém a prestação de serviço não é contínua, sendo alternados períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Importante ressaltar que nesse contrato há a possibilidade do trabalhador prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

IX- Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;

O inciso IX do artigo 611-A, apresenta duvidosa redação, podendo excluir a natureza salarial das parcelas pagas por produtividade e incentivo, impedindo sua integração ao salário e retirando tais valores da base de cálculo do FGTS, INSS, férias e 13º salário.⁸⁹

X- Modalidade de registro de jornada de trabalho;

A CLT no parágrafo 2 do artigo 74 preceitua “Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em

⁸⁸ OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013 p 120

⁸⁹ CASSAR, Vólia Bomfim, Reforma Trabalhista, Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16 Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wpcontent/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim>> Acesso em: 02.dez. 2017 p 35

registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso”. A reforma traz a possibilidade de ocorrer negociação a respeito do registro do ponto dos trabalhadores, condicionando a sua validade a um acordo firmado entre sindicato e empresas.

XI - Troca do dia de feriado:

Anteriormente à consagração do dispositivo, a troca do feriado já era aplicada na prática. A reforma ampliou essa possibilidade. Mas agora é necessário que haja a participação do sindicato junto, sempre por meio de convenção ou acordo coletivo. Porém o inciso não define prazo limite para se definir o dia de folga, não está definido na lei e vai depender do acordo

XII - Enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Alterado pela MP 808/2017)

O inciso XII do artigo 611-A altera os percentuais do adicional de insalubridade com óbvia pretensão de reduzi-los e, respectivamente, permitir a prorrogação da jornada em atividade insalubre sem a prévia autorização da autoridade competente. Todavia, a insalubridade e seus graus são direitos relacionados à medicina e segurança do trabalho e, por isso, defeso à negociação coletiva. Aliás, isso também está expresso no artigo 611-B. Além disso, o trabalho insalubre pode se intensificar conforme o tempo de exposição do trabalhador ao agente agressivo, daí a necessidade de um profissional em matéria de higiene e segurança do trabalho em informar se a exposição por mais horas pode agravar a nocividade prevista nas Normas Regulamentares ou até abalar a saúde do trabalhador.⁹⁰

⁹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim, Reforma Trabalhista, Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16 Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wpcontent/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim>> Acesso em: 02.dez. 2017 p 39

XV- Participação nos lucros ou resultados da empresa

A participação nos lucros ou resultado da empresa é um modelo de remuneração, amparado pela Lei 10.101, onde não incidem encargos trabalhistas. Torna-se muito vantajosa para os empresários, uma vez que direciona a equipe a atingir metas e tem menos custo para empresa. A reforma trabalhista acaba trazendo esse novo ponto para a legislação, que é a possibilidade de negociação da participação nos lucros ou resultados da empresa. Para que tenha validade é necessário que ocorra a negociação entre o sindicato e a empresa.

Adiante, os parágrafos 1 e 2 definem a regras que o negociado sobre o legislado observará:

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

A respeito do disposto no §2 a flexibilização pode ser de duas espécies: 1ª - de adaptação; A primeira visa tão somente adaptar o direito previsto em lei ou nas normas autônomas à realidade econômica-social da empresa empregadora. 2ª - por necessidade; visa a manutenção da empresa, que, em virtude da crise econômica, está agonizando e morrendo. Logo, a segunda visa a sobrevivência da empresa. Observa-se que o dispositivo acaba abarcando as duas medidas da mesma forma. Sendo que para a hipótese de adaptação deveria haver vantagem econômica compensatória em relação à outra vantagem suprimida, sob pena de permissão de supressão de direitos para aumentar os lucros do empregador sem contrapartida para o empregado.⁹¹

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

⁹¹ CASSAR, Vólia Bomfim, Reforma Trabalhista, Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16 Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wpcontent/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim>> Acesso em: 02.dez. 2017 p 37

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.” (Alterado pela MP808) .”

Para Vólia Bomfim Cassar, o parágrafo 3º, do artigo 611-A contém erro. A redução da jornada não é medida redutora de direitos e sim benéfica para o empregado, desde que não haja a redução de salários⁹². O parágrafo 5º do artigo 611-A da CLT que foi alterado pela MP 808, também cometia um erro. Erra o tipo de ação e a competência. A cláusula de acordo coletivo ou de convenção coletiva só pode ser anulada coletivamente em ação coletiva. Falta competência para os juízes em ações individuais declararem a nulidade de norma coletiva. Porém o dispositivo foi corrigido pela MP 808.

O artigo 611-B DA CLT trata dos direitos que não podem ser negociados, conforme o que segue;

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente⁹³, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- IV – salário-mínimo;
- V – valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII – salário-família;
- IX – repouso semanal remunerado;
- X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI – número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

⁹² CASSAR, Vólia Bomfim, Reforma Trabalhista, Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16 Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wpcontent/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim>> Acesso em: 02.dez. 2017 p 37

XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
 XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
 XIX – aposentadoria;
 XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
 XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
 XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
 XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
 XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
 XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
 XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
 XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
 XXIX – tributos e outros créditos de terceiros. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Observa-se que caput aponta, taxativamente, as matérias cuja negociação coletiva não pode dispor, considerando como objeto ilícito do negócio jurídico coletivo que infringir a regra e, conseqüentemente, considerando nula a convenção e o acordo coletivo que reduzir ou suprimir tais direitos.

Sendo assim, o legislador, ao indicar o que não pode ser reduzido ou suprimido, deixa a entender que nas outras hipóteses pode, o que não é verdade, podemos citar como exemplo outros direitos que não podem ser negociados, como; a garantia de mínimo para quem recebe remuneração variável, a proteção contra a automação, a dignidade da pessoa humana, dos pactos internacionais de direitos humanos vigentes no país, entre outros direitos. Carmo acrescenta que a flexibilização é uma arma de dois gumes, tanto pode auxiliar na política de manutenção e angariação de novos empregos como pode também solapar pela base direitos trabalhistas constitucionais mínimos conquistados de forma árdua através da história do direito do trabalho, devendo os sindicatos ao adotá-la nos instrumentos coletivos perquirir agudamente sobre o seu verdadeiro alcance social, evitando que a banalização de uma negociação

coletiva precarizadora de direitos sociais mínimos venha representar uma injusta e inconstitucional vitória do primado do capitalismo selvagem sobre o trabalho condigno.⁹⁴ Conclui-se que é de extrema importância a imposição de limites ao negociado, devendo-se preservar sempre a proteção ao trabalhador.

3.4 OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Conforme explicitado anteriormente, a negociação coletiva é um instrumento de extrema importância para o direito do trabalho. Busca adequar as relações trabalhistas à realidade vivida pela empresa, que se modifica diariamente, então, tenta-se harmonizar mesmo que temporariamente os interesses de ambas as partes. Neste sentido, diz-se que no direito coletivo do trabalho, existe equivalência entre as partes negociantes, porém não podemos considerar que esses atores estarão livres para negociar quaisquer direitos; sempre deve-se observar os direitos que protegem os trabalhadores na esfera individual, um exemplo a ser citado é o princípio da irrenunciabilidade de direito trabalhistas.

Este princípio baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual não é dado ao empregado dispor de direito trabalhista, sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição. Tal proteção, que, em última análise, visa proteger o trabalhador das suas próprias fraquezas, está materializada em uma série de dispositivos da CLT, dentro os quais se destaca o seu art.9. Esta atuação legal impede que o vulnerável, sob a miragem do que lhe seria supostamente vantajoso, disponha dos direitos mínimos que à custa de muitas lutas históricas lhe foram assegurados nos termos da lei. Assim como o art. 468 da CLT, que considerou nula toda alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador. Reforçando o entendimento, o art.444 autoriza a criação de outros direitos pela vontade das partes, desde que não contrariem aqueles previstos na lei e nas normas coletivas.⁹⁵

As normas coletivas têm ampla liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos em lei, mas têm limitações quando desejarem reduzir ou suprimir direitos previstos em lei. Este limite não pode ser arrolado taxativamente, pois será avaliado

⁹⁴ CARMO, Júlio Bernardo do. A Negociação Coletiva e O Respeito Aos Direitos Sociais Mínimos. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.43, n.73 p.46, jan./jun.2006. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73492/2006> . Acesso em: dezembro de 2017.

⁹⁵ ROMITA, Arion Sayao. Prefácio contido no livro de SOUZA, Zoraide Amaral. Arbitragem – Conciliação – Mediação nos conflitos coletivos trabalhistas. São paulo: Ltr, 2004, p. 11-12.

em cada caso pelo grupo o quanto aquela coletividade deve ceder para não perder seus empregos de forma coletiva. Há limitações para o empregador reduzir ou suprimir benesses legais, condicionando a prévia comprovação da situação financeira da empresa, a ponto de colocar em risco sua existência.⁹⁶ Supõe que os direitos individuais dos trabalhadores sejam indisponíveis, o que bastaria para inviabilizar o apelo à arbitragem, quando se cuida de solucionar dissídios individuais do trabalho. Não é correta, contudo, a assertiva de que os direitos trabalhistas – do trabalhador individualmente considerado – sejam indisponíveis. O que a consolidação das leis do trabalho no seu art. 9, declara é que são nulos os atos tendentes a desvirtuar, fraudar ou impedir a aplicação das normas de proteção ao trabalho. Nenhum preceito legal estabelece, de antemão, a indisponibilidade dos direitos do trabalhador. Caso contrário seriam automaticamente fulminados pela nulidade todos os acordos celebrados pela justiça do trabalho nas reclamações trabalhistas. É que os direitos do trabalhador admitem uma divisão: direitos absolutamente indisponíveis e os direitos relativamente disponíveis. O art. 9 da CLT não declara indisponíveis os direitos do trabalhador, apenas priva de eficácia o ato do empregador tende a inviabilizar o gozo dos direitos assegurados por lei ao trabalhador. Se o empregado decide dispor de um direito não coberto pela proteção da indisponibilidade absoluta, a lei não veda o acesso à via arbitral.

Godinho divide os direitos trabalhistas previstos em lei em duas espécies: os de indisponibilidade absoluta e aqueles de indisponibilidade relativa. Defende que só os direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa poderão ser negociados e em consequência transacionados. E os direitos de indisponibilidade absoluta não poderão ser negociados, por constituírem um patamar mínimo civilizatório. Segundo o autor este se divide em três grupos convergentes de normas trabalhista heterônomas: normas constitucionais em geral; as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno e normas legais infraconstitucionais. Considera como de indisponibilidade absoluta a assinatura da CTPS, o salário mínimo ou bases salariais mínimas: normas anti-discriminatórias e de identificação profissional; os direitos

⁹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. – 13.^a ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p 789

Destacando que o escopo do princípio da irrenunciabilidade é impor limites à autonomia da vontade das partes, porque incoerente que um ordenamento jurídico, amplamente voltado à proteção do trabalhador, tolere a esse se despojar de seus direitos.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo :Ltr, 2011. 1104p. 186-187)

previstos nas convenções internacionais do trabalho, as normas de medicina e segurança do trabalho, demais normas constitucionais em geral, com algumas ressalvas.⁹⁷

Observa-se que a autonomia coletiva não pode ser usada para reduzir ou precarizar os direitos absolutos dos trabalhadores, pelo contrário deve tentar sempre melhorar as condições sociais negociadas. Visando sempre “o aperfeiçoamento da disciplina das relações de trabalho e a adaptação do sistema jurídico às necessidades dos tempos contemporâneos”⁹⁸. A finalidade da negociação coletiva é a de adequar os direitos trabalhistas a cada categoria, de acordo com a região, época, situação econômica, empresa, condições de trabalho, etc. e deve levar em conta todas as premissas e condições para negociar. Assim, quando uma empresa estiver passando dificuldades financeiras, a finalidade da negociação coletiva será a de reduzir direitos privados antes garantidos a categoria, para evitar as despedidas coletivas. Se o empregador estiver atravessando dificuldade financeiras, ou em processo falimentar, a solução poderá ser a de flexibilizar direitos previstos em lei. Se por outro lado as condições financeiras estiverem boas e as de trabalho ruins, a negociação deve buscar melhorias das condições de trabalho primado pelos aumentos das benesses e melhorias das condições sociais do trabalhador.⁹⁹

Godinho acrescenta o princípio da adequação setorial para tratar do tema. Segundo ele, as normas criadas dentro de determinado setor, para determinada categoria profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral estabelecido. No entanto, para que isso ocorra, devem ser observados os seguintes critérios:

a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável;¹⁰⁰

Aqui segundo ele as normas criadas, elevariam o patamar setorial de direito trabalhistas, sendo criados direitos mais benéficos dos que estabelecidos na legislação.

⁹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p. 1.379.

⁹⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 10. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro : Forense, 2016. 302 p.

⁹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 13.^a ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 12.^a ed. – São Paulo: LTr, 2013 p. 1359.

b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).¹⁰¹

Já em relação aos direitos que transacionam a indisponibilidade, afirma o autor que essa violação seria somente em relação aos direitos de indisponibilidade relativa e não os de ordem absoluta. Ocorrendo assim certa limitação para se reduzir direitos. Portanto, há limites para o negociado sobre o legislado devendo respeitar patamar civilizatório mínimo¹⁰² do empregado. Observa-se, que é de crucial importância a observação da aplicação do princípio da adequação setorial para impor limites ao negociado sobre o legislado. Conclui-se, que a negociação coletiva não é absoluta, devendo sempre respeitar os direitos considerados de indisponibilidade absoluta do trabalhador, assim como a preservação dos preceitos constitucionais e direitos sociais fundamentais assegurados aos trabalhadores.

¹⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. op cit, p. 1359-1360.

¹⁰² No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas "heterônomas: normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição : Art. 7º, VI, XIII E XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5, § 2º, CF 88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos a saúde e segurança no trabalho, normas convenientes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc)". DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 12.ª ed. – São Paulo: LTr, 2013 p. 1360.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou a análise da importância da negociação coletiva para o desenvolvimento do direito do trabalho. Foi demonstrando a sua grande relevância social, e sua utilização para conquistar direitos e avanços para os trabalhadores, verificamos a grande importância dada ao instituto tanto em âmbito nacional como internacional. Inicialmente foram tratados os aspectos gerais da negociação coletiva, com o objetivo de explicar sua grande relevância social e como ao longo do tempo este instituto se tornou uma ferramenta de conquista de direitos para a classe trabalhadora.

Ao estudar o instituto de forma geral, analisou-se a sua definição e abrangência, passando pela importância que é dada às relações de trabalho a partir das negociações coletivas, pois as suas regras são estendidas a todos os ramos das atividades econômicas, além de estimular as negociações pelos órgãos de resolução de conflitos trabalhistas.

Na sequência do estudo, buscou-se elucidar as principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista e os impactos causados na negociação coletiva de trabalho, o primeiro aspecto esclarecido consistiu na análise da ultratividade das normas coletivas, a alteração feita pela reforma limita a duração das normas de convenção ou acordo coletivo a dois anos, vedando expressamente a ultratividade. Adiante, foi estudado a possibilidade de negociação direta com o empregado de nível superior, bem como a flexibilização de direitos trabalhistas via negociação coletiva.

Por fim, tratamos da abrangência da negociação coletiva de trabalho, ressaltando os limites que devem ser respeitados para que não sejam suprimidos direitos já conquistados pelos trabalhadores. Concluiu-se, que a negociação coletiva tem como fim buscar a harmonização das relações conflituosas, pautando-se inicialmente pela busca de melhores condições para os trabalhadores, busca-se adequar as relações trabalhistas à realidade vivida pela empresa, que se modifica diariamente, então, tenta-se harmonizar mesmo que temporariamente os interesses de ambas as partes. Demonstrou-se que a norma coletiva pode ter grande abrangência tanto para ampliar direitos quando o empregador estiver prosperando, quanto para reduzir direitos em tempos de crise, porém, existem limites para serem observados, como, por exemplo, os direitos absolutos dos trabalhadores, não

podendo estes serem suprimidos mesmo em momentos de crise, assim como a preservação dos preceitos constitucionais e direitos sociais fundamentais assegurados aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo :Ltr, 2011.

BOLETIM DIEESE . 5 anos do Plano Real. São Paulo, **DIEESE**, n. 214 jul.-Ago.1999. Separata.

CARMO, Júlio Bernardo do. **A Negociação Coletiva e O Respeito Aos Direitos Sociais Mínimos**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.43, n.73 p.39-46, jan./jun.2006. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73492/2006> . Acesso em: dezembro de 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual e ampliada. São Paulo: Método, 2017. Xlix.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Reforma Trabalhista**, Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16 Disponível em:
<http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wpcontent/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim>. Acesso em dezembro de 2017.

COUTURE, Eduardo J. **Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo**, in Tribunales del Trabajo, Santa Fé, 1941.

Darcy Bessone, **Do Contrato** - Teoria Geral, 3a ed., Rio de Janeiro, Forense, 1987

DE LUCA, Carlos Moreira, **Convenção coletiva de trabalho: um estudo comparativo**. São Paulo: LTR, 1991

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

DIEESE. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**: Nota Técnica DIEESE 178, separata de Maio de 2017.

Directiva 98/59/CE do Conselho de 20 de Julho de 1998 **Relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos**. Disponível em:

<<http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31998L0059>> Acesso em novembro de 2017.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporâneo**. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 77/03, 2013.

ERMIDA Uriarte, Oscar. **La Negociación colectiva en América Latina**. Madri: **Editiorial Trotta** – Instituto Europeo de Relaciones Industriales, 1993.

PANTALEÃO. Sergio Ferreira, **Guia Trabalhista 2017**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/regulam_interno.htm> Acesso em 05 dez. 2017

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro : Forense, 2016

HUECK y H. NIPPERDEY: **Compendio de Derecho del Trabajo**, RDP, Madrid, 1963.

MAGANO, Octavio Bueno – **Política do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. v.4 e v.5

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio. **Direito do Trabalho**. 17. ed., FGV, 1993.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011

NASCIMENTO, Amauri Mascavo, **Compendio de Direito Sindical**, 7ª Ed, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de. e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais do Trabalho**. Disponível em www.oitbrasil.gov.br Acesso em: 14 nov. 2017

ROMITA, Arion Sayão. **O poder normativo da Justiça do Trabalho na reforma do judiciário**. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v.17, n.193, p.10-35, jul.2005.

ROMITA, Arion Sayao. Prefácio contido no livro de SOUZA, Zoraide Amaral.

Arbitragem – Conciliação – **Mediação nos conflitos coletivos trabalhistas**. São paulo: Ltr, 2004..

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de direito sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2009

SILVA, Homero Batista da. **Curso de direito do trabalho aplicado**, vol 7, direito coletivo do trabalho, rio de janeiro: Ed Elsevier, 2012.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. “**O Teletrabalho**”, Revista LTr, v. 64, n. 5, p. 583

ZULMA, Renata. **A RELATIVIZAÇÃO DA HIPOSSUFICIÊNCIA TRAZIDA PELA REFORMA TRABALHISTA** 2017. Disponível em <<http://ostrabalhistas.com.br/relativizacao-da-hipossuficiencia-trazida-pela-reforma-trabalhista/>> Acesso em 02 dez. 2017

WILSON, Amorim. **CRISE ECONÔMICA RECENTE E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL** Revista Administração em Diálogo, n. 13, v. 2, 2009, p. 15. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article>> Acesso em 10 nov. 2017.